

LinkINjob  
job hunting with help  
of librarians

е-Насоки

2016

Координатор на проекта: Ljubljana City Library, Любляна, Словения

Партньори:

Volkshochschule-Stadtbibliothek, Линц, Австрия  
Регионална народна библиотека“ Петко Рачев Славейков“,  
Велико Търново, България  
Vantaan kaupunginkirjasto, Вантаа, Финландия  
Monaghan County Council Library Services, Монаган,  
Ирландия Kauno apskrities viesoji biblioteka, Каунас,  
Литва  
Окръжна библиотека „Жорж Бариту“, Брашов, Румъния

Интернет страница на проекта:

<http://www.linkinjob.eu/index.php>

Социална медия:

[https://www.facebook.com/linkinjob?ref=aymt\\_homepage\\_p](https://www.facebook.com/linkinjob?ref=aymt_homepage_p)  
[anel https://twitter.com/linkinjob](https://twitter.com/linkinjob)

Редактори:

Мелинда Дину & Меланиа Бътнариу, Окръжна библиотека „Жорж Бариту“,  
Брашов, Румъния ДТП:  
Клаудия Попеску, Окръжна библиотека „Жорж Бариту“, Брашов, Румъния

Освен ако не е отбелязано друго, съдържанието на тази публикация е лицензирано под 4.0 Международен лиценз Криейтив Комънс

Отговорността за съдържанието на тази публикация принадлежи само на авторите.

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.

Този документ отразява единствено гледната точка на автора и Комисията не може да носи отговорност за каквато и да е употреба на информацията, съдържаща се в него.

Номер на проекта: KA2-AE-17/14

Споразумение за безвъзмездна помощ No.: 14-204-000608





**Е-насоки**







# СЪДЪРЖАНИЕ

|  |     |
|--|-----|
| 1. ВЪВЕДЕНИЕ   | 1   |
| 2. МЕТОДОЛОГИЯ   | 5   |
| 2.1. Целева група на безработни  |     |
| 2.1.1. Дефиниция на целевата група   |     |
| 2.1.2. Ситуация в сферата на безработицата, пазара на труда, специфични политики и образователни възможности за безработните в местните общности |     |
| 2.1.3. Обществения библитеки катоставчици на учебни дейности в местните общности   |     |
| 2.1.4. Образователните потребности на избраната целева група (съдържание, методи, мотивация за образование, организационни аспекти)              |     |
| 2.2. Ключови компетенции за библиотечния персонал  | 36  |
| 2.2.1. Въведение   |     |
| 2.2.2. Списък на основни компетенции   |     |
| 2.2.3. Описание на съдържанието на модулите  |     |
| 2.2.4. Обучителен план   |     |
| 2.2.5. Инструкции и предложения  |     |
| 3. ОБУЧИТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ   |     |
| 3.1. Обобщителен доклад на обучителните дейности   | 55  |
| 3.2. Примери за добри практики на обучителните дейности за безработни  | 63  |
| 4. ВЛИЯНИЕ В МЕСТНИТЕ ОБЩНОСТИ   | 92  |
| 5. ИЗТОЧНИЦИ   | 101 |



# РАЗДЕЛ 1

## ВЪВЕДЕНИЕ

---

# РАЗДЕЛ 1 ВЪВЕДЕНИЕ

---

## Въведение

LinklNjob: търсене на работа с помощта на библиотекарите е проект, който подкрепя стратегията Европа 2020, укрепването на знанията и иновациите като движеща сила за бъдещ растеж. Една от целите на стратегията е да се повиши равнището на заетост на населението на възраст 20 - 64 години, което в момента е 69% до най-малко 75%, за да се увеличи участието на жените и по-възрастните работници и да се улесни по-ефективното интегриране на мигрантите в работната сила. Този проект е пряко насочен към една от основните цели на Стратегията „Образование и обучение 2020“: Стратегическа рамка за европейско сътрудничество в областта на образованието и обучението (ЕСЕТ 2020)

Основната цел на проекта е подобряване пригодността за заетост, адаптивността на работната сила и създаване на нови възможности за заетост в съответствие с потребностите на трудовия пазар. Придобитите знания ще подобрят перспективите за устойчива заетост за хората в неравностойно положение, ще подкрепят безработните лица за активно поведение на пазара на труда.

Липсата на заетост е основно причина за бедност и социално изключване сред безработните и икономически неактивните лица. Най-рискови на пазара на труда са икономически неактивните, младежите, продължително безработните и лицата на социално подпомагане, с основно или по-ниско образование без професионална квалификация или недостиг на ключови компетентности, хора с трайни увреждания.

Чрез успешното сътрудничество на европейските страни в реализирането на стратегическите цели на "Образование и обучение 2020" сред партньорите ще се постигне по-добра лична, социална и професионална реализация на всички граждани. Устойчив икономически просперитет и пригодност за заетост при утвърждаване на демократичните ценности, социалното сближаване, активното гражданско участие и межкултурния диалог.

По този начин ще се повиши способността на работниците да бъдат мобилни, търсейки работа с по-високо заплащане.

Според проучване сред работодатели се констатира, че трудовата заетост и изискванията за работните позиции е свързана с притежаване на базова компютърна грамотност или знания, умения в сферата на компютърните технологии, оформяне на документи, презентационни материали, разработване и обработка на информация в електронни таблици и работа с интернет приложения.

Бързият растеж на развитие на информационните технологии и навлизането им в социално-икономическия живот през последните десетилетия, налага от друга страна не само необходимост от притежаване на начални знания и умения, но и постоянно повишаване на компетентността на всички в икономически активна възраст с цел по-добра реализация на пазара на труда.

По сезонно изгладени данни на Евростат безработицата в еврозоната се понижава леко, така например през февруари 2016 г. е 10,3% в сравнение с февруари миналата година делът на безработните във валутния съюз е бил 11,2%.

Намаление на безработицата се отчита и при повечето рискови групи на пазара на труда включително и при младежите до 29 години и лицата над 50-години.

Голяма част от регистрираните безработни нямат квалификация, а друга част (завършващите средно или висше образование) нямат професионален опит. Това са основните причини за по-малките шансове на младежите да започнат работа. Най-голям относителен дял в групата на безработните лица над 50 години имат лицата без квалификация и специалност.

Въпреки намалението на безработицата сред младежите и лицата над 50 г., тези лица продължават да се отличават с по-ниска конкурентоспособност на пазара на труда и съответно с по-висок риск от безработица, което ги поставя сред групите в неравностойно положение. Това налага продължаване на усилията на политиката по заетостта за подобряване на достъпа на лицата до пазара на труда, чрез обучения за повишаване на равнището на знания, умения и компетентности, съобразени с потребностите на работодателите.

Г-н Обрешко Нечев – директор на Дирекция  
„Бюро по труда”- Велико Търново, България

## **РАЗДЕЛ 2 МЕТОДОЛОГИЯ**

---

### **2.1. ЦЕЛЕВА ГРУПА ОТ БЕЗРАБОТНИ**

### **2.2. ОСНОВНИ КОМПЕТЕНЦИИ НА БИБЛИОТЕЧНИТЕ РАБОТНИЦИ**

## ГЛАВА 2 МЕТОДОЛОГИЯ

### 2.1. ЦЕЛЕВА ГРУПА НА БЕЗРАБОТНИ

[Eurostat](#) изчислява, че 23,815 млн. мъже и жени в ЕС-28, от които 18,059 млн. са в еврозоната (ЕА-19), са били безработни през януари 2015 г. в сравнение с декември 2014 г., броят на безработните е намалял със 156 000 в ЕС-28 и 140 000 в еврозоната. В сравнение с януари 2014 г. безработицата спадна с 1.82 млн. в ЕС-28 и от 896 000 в еврозоната.

Една от стратегиите на Европа 2020 цели коефициентът на заетост на населението на възраст 20-64 години да се увеличи от сегашните 69% до 75%, включително чрез по-голямо участие на жените, по-възрастните работници на пазара на труда, както и включването на мигрантите в работната сила.

Тъй като безработните са хетерогенна група от библиотечни ползватели, партньорите по проекта решиха да разграничат седем целеви групи:

- Дългосрочно безработни
- Възрастни работещи
- Ниско образовани
- Жени
- Имигранти
- Хора със специални нужди
- Хора, търсещи работа за пръв път

Всеки партньор работи с 3 основни групи безработни, за които са подготвени и извършени обучения:

| Партньор: | Дългосрочно безработни | Възрастни работещи | Ниско образовани | жени | имигранти | Хора със специални нужди | Търсещи първа работа |
|-----------|------------------------|--------------------|------------------|------|-----------|--------------------------|----------------------|
| Австрия   |                        |                    | 2                |      | 1         |                          |                      |
| България  | 1                      | 3                  |                  |      |           |                          | 2                    |
| Финландия | 2                      |                    |                  |      | 1         |                          |                      |
| Ирландия  | 1                      | 2                  |                  | 3    |           |                          |                      |
| Литва     |                        |                    | 1                |      |           |                          | 2                    |
| Румъния   |                        |                    |                  | 1    |           |                          | 2 (сираци)           |
| Словения  |                        | 1                  |                  | 2    |           | 3                        |                      |



## 2.1.1. Описание на целевата група:

Първо се посочват описанията на целевите групи и след това се обяснява защо определен партньор е избрал тези целеви групи.

### Дългосрочно безработни

Според Международната организация, дългосрочно безработите са „броят хора с непрекъснати периоди на безработица в продължение на година и повече“. Според ОИСР дългосрочно безработните представляват 2,7 % от всички на пазара на труда.

Дългосрочната безработица е компонент на структурната безработица, което води до наличието на дълговременна безработица във всяка социална група, индустрия, заетост и всички нива на образование. Настоящата дългосрочна безработица е резултат от 6-годишен период на световна криза, което е причина за дефицит при търсенето. Друг фактор за настоящата дългосрочна безработица е стигмата сред работодателите, че дългосрочно безработните не са подходящи и нямат необходимите качества, за да започнат работа.

Дългосрочно безработните се нуждаят от място, където могат да развият уменията си безплатно. Те се нуждаят от дейности и социална интеграция; в противен случай са застрашени от изключване.

#### **България**

Според данните на агенцията по заетост броят дългосрочно безработни в България е повишен (безработните в България към настоящия момент са 351,000 души). През последните месеци се забелязва известен спад, макар и с малко. Особено голям проблем е, че в България броят на дългосрочно търсещите работа се слива с броят хора, които не правят нищо и не търсят работа, особено хората от ромски произход, които са една трета от населението в работоспособна възраст.

#### **Ирландия**

Към настоящия момент, 46% от безработните в Ирландия са категоризирани като дългосрочно безработни; това е 9,2% от цялата работна сила. Районът около границата със Северна Ирландия традиционно се отличава с ниска икономическа заетост, водеща до ниско развитие и постоянни високи нива на дългосрочна безработица.

Въпреки, че цифрите се движат в правилната посока ясно е, че много повече трябва да се направи, за да подкрепят хората, които са дългосрочно безработни, за да имат достъп до платена работа в рамките на нашата област.

#### **Финландия**

Другата важна група във Вантаа са дългосрочно безработните. Те се нуждаят от място, където да придобият умения безплатно. Нуждаят се от дейности и социална интеграция; в противен случай са застрашени от изключване от обществото. Нужно е да се отдели специално внимание на млади хора с ниско образование. Има много млади хора, чиито родители също са безработни и за тях е трудно да намерят подходяща работа без нужното образование, а в същото време нивото на предлаганите позиции драстично намалява. Важно е да се работи с тези хора, за да се избегне изключване, което често води и до дългосрочна безработица.

## **Възрастни работещи**

Възрастните хора са една от най-уязвимите категории, и ден след ден са изложени на различни рискове. Един от рисковете е безработицата, което води до влошаване на финансовото състояние и следователно за намаляване на автономността и качеството на живот. Трудно е за възрастните хора да получат нова работа, тъй като те се считат за по-малко гъвкави, по-малко амбициозни, и по-малко мотивирани за работа. Желанието им за получаване на нови знания е по-ниско, образованието им често е неподходящо, в много случаи те са лишени от умения, необходими за конкретни работни места. Пазарът на труда не функционира, ако толкова много опитни и квалифицирани хора са изключени от работната сила само заради възрастта си.

Бизнесът трябва да гарантира признаването на ползите от наемането на по-възрастни работници.

#### **Словения**

Една от проблемните групи безработни е тази на възрастните. Според Евростат, в Словения възрастните хора (65+) представляват 16.5% от населението и цифрите бързо се покачват, през 2016 всеки трети ще наближи или навърши тази възраст. В Словения от възрастовата група между 55 и 64 години, заетите са само 33%. В ЕС средно процентът е 50%, в Скандинавските страни 60%.

Предизвикателството е да се предоставят познания на работещите или безработните, така че да бъдат годни за работа.

### **България**

Тази целева група е най-голямата, тъй като населението на България застарява поради отрицателния прираст. Таргет групата е в риск от изпадане от пазара на труда, тъй като поради липса на време или ресурси, хората не са опитали да подобрят професионалните си компетенции или компютърната си грамотност.

Европейската комисия обяви 2012 за година на солидарността между поколенията. Така се роди идеята за „споделена работа“. Идеята е да се съберат на едно място млади, нови работници, които нямат практически знания и опит и по-възрастни работещи хора, които са вече пред пенсиониране (пример за реализацията на тази идея е Европейския проект E-scouts, който се състоя в Регионална библиотека „Петко Рачев Славейков“).

### **Ирландия**

В докладите под „по-възрастни хора“ следва да се разбира хора над 50 г. Въпреки това, след като човек навърши 65 се премахва от регистъра за безработни, тъй като вече получава държавна пенсия. За целите на този проект, ще определим за възраст на целевата група интервалът между 50 и 65 години. В Монаган средната възраст на жителите е по-голяма от тази за страната като цяло. Безработицата и при младежите е голяма, така че тази при по-възрастните често се пренебрегва. Библиотеката се стреми да ангажира тази част от населението.

## **Ниско образовани**

Ниско образованите са група от безработни, които нямат никакво завършено образование или само с най-ниска степен, или хора, които са посещавали училище за кратък период и не са се дипломирали. Особено засегнати са жени, възрастни и мигранти. Безработицата сред ниско квалифицираните възрастни подчертава последиците от кризата и предизвикателствата пред политиките за обучение на възрастни и заетостта. За тази група безработни преквалификацията и прехода в друга кариера са много важни. Те се нуждаят от специфична помощ за своите проблеми, индивидуални консултации и лесен достъп до образователни инфраструктури.

### **Австрия**

По-малко образованите хора имат по-малко възможности на пазара на труда и следователно са по-изложени на риск да станат безработни през професионалната си кариера. Те се нуждаят от специфична помощ за своите проблеми, индивидуални консултации и лесен достъп до образователни инфраструктури, които библиотеките предлагат.

### **Литва**

Според статистиката на литовската трудова борса за първата половина на 2014 г., по-голямата част (около 80%) от безработните млади хора са със средно или по-ниско образование, а само една трета от тях са квалифицирани. С висше образование са само 17% от всички безработни младежи. С други думи, по-голямата част от безработните млади хора в Литва нямат нужната професионална квалификация и не са добре подготвени за успешна интеграция на пазара на труда. Проучването „Оценка на обществените библиотеки изискване към жителите на Каунас“, което се проведе през 2014, гражданите със средно или професионално образование, посещаващи библиотеката търсят информация, свързана с възможностите за професионална заетост.

## **Жени**

Докато процентът на заетост при мъжете (на възраст 20-64 години) е 74,6% през 2012 г., за жените, той е само 62,4% през същата година. Във всички държави-членки, безработицата при жените е по-ниска от тази при мъжете, с леки различия в отделните страни. Равнището на заетостта при жените остава високо, въпреки въздействието на икономическата криза, която води до по-висока безработица в обществото като цяло, както и сред жените.

Родителството е един от основните фактори, оказващи влияние върху разликите между половете в заетостта. Заетостта при жените с деца е по-ниска от тези без деца в повечето страни. Точно обратното е при мъжете.

Освен това, колкото по-дълго жените са извън пазара на труда или в отпуск по майчинство, толкова по-трудно би било намирането на работа след това. Разликата в заетостта между половете се увеличава през жизнения цикъл и достига своя връх в по-зряла възраст. Разликата е около 8.3 процентни пункта за групата на по-младите (20-29 годишни), 12.44 процентни пункта за хората на средна възраст (30-54 годишни) и достига 14.5 процентни пункта за групата на по-възрастните (55-64 годишни).

Жените могат да проимат желание да имат по-голямо влияние и власт чрез познания за еманципация, икономическа активност и политическа мобилизация. Силата на влиянието идва тогава, когато образованието се доближава до всекидневните преживявания на жената и изгражда интелектуална, емоционална и културна основа на участниците.

### **Словения**

През декември, 2013г. 124,015 безработни са регистрирани в бюро по труда в Словения, 47.9% от тях жени. Коефициентът на безработица при жените е 14,2% (при мъжете е 13,0%). Повечето безработни жени са на възраст между 30-39г. (26.6%). 27.0% от жените (11,914) са търсили работа повече от 24 месеца през 2012; по-голямата част от дългосрочно безработните жени (2,900) са на възраст между 25-29. Процентът на жените, изложени на риск от обедняване е 45.5%, малко по-нисък от този за безработните мъже (48.1%). Този процент при жените е повишен с около 25 % от 2008 г.

### **Ирландия**

Въпреки че има по-малко жени, отколкото мъже, регистрирани в бюро по труда в Ирландия, процентът на безработицата сред жените остава непроменен, сравнено с този за мъжете, който стабилно намалява от 2012. Всъщност има повишение в броя на дългосрочно безработните жени в Регистъра, докато този брой при мъжете с непроменен. Изследванията показват, че историческата роля на жените като вторичен източник на доходи заедно с други семейни отговорности често означава, че жените не са на същото ниво на спешност за търсене на работа.

### **Румъния**

Въз основа на реалната ситуация на пазара на труда в Брашов и резултатите от европейския проект "Lady café – мотивиращи дейности за жените над 45 г" целевата група включва: жени на възраст между 45 и 55 г.; имащи деца; живеещи в градска среда; имащи желание за намиране на работа. Някоя друга обществена или неправителствена организация не работи с тази група хора, която е и най-уязвимата на пазара на труда.

## **Имигранти**

Високата безработица сред имигрантите може да бъде в следствие от скорошното им пристигане, липсата на информираност за местното бюро по труда и образователна система за възрастни и липса на социални и бизнес контакти.

Особено застрашени от изключване от обществото са жени имигранти.

Имигрантите са хетерогенна група: имигранти от страни от ЕС, търсещи убежище и хора с временно убежище; първо (родени по време на преселване) и второ поколение.

Колкото по-дълго имигрантите работят професия извън това, за което са учили или работили преди, толкова по-трудно би било да се върнат към предишната си професия. Научените умения ще бъдат изгубени, а да се изградят нови връзки с тепърва научени умения е трудно. Тези проблеми са свързани с усложненото, не стандартизирано предишно завършено обучение в чужбина.

### **Австрия**

На пазара на труда в Австрия групата на имигрантите е хетерогенна и растяща. Тук се включват хора с различни умения и познания, свързани директно с придобитото ниво на образование. Така имигрантите присъстват към групата с най-високо и най-ниско образование.

Причините, поради които хората, въпреки че са завършили задължително обучение, нямат необходимите базови познания. Обикновено няколко фактора са отговорни за това. От друга страна, дори имигранти с добро образование нямат гаранция, че могат да си намерят добра работа по специалността. Голям процент от индивидите нямат предишни квалификации, обикновено им липсва важна информация за личното им положение и нямат опит

### **Финландия**

Интеграцията е голямо предизвикателство във Вантаа, където броят на имигрантите нараства по-бързо отколкото в други градове на Финландия. Особено заплашени от изключване от обществото са жените имигранти.

## **Хора със специални нужди**

СОФХУ (Световна Образователна Фондация за Хора с Увреждания) дефинира увреждането не само като физическа или психическа неспособност, но също така отнасящо се до здравословни проблеми, емоционални проблеми, бедност и ниско образование.

Процентът на безработица сред хората с увреждания е с около 13 % по-висок от този за хората без увреждания.

Наркозависимите и въздържателите са едни от групите от хора със специални нужди, които се нуждаят от нашето внимание. Те често са стигматизирани и затруднени при намирането на работа и подходящо обучение. Рехабилитирани зависими са оставени да се оправят сами след като са се почувствали по-добре, но тогава рискът да се върнат към предишния си начин на живот е още по-голям. Следователно за зависими, които са прекарали няколко години извън дома е изключително важна интеграцията, където образованието има ключово значение. Що се отнася до търсене на работа излекуваните зависими имат по-малък шанс да намерят такава. Повечето от тях се сблъскват със стигмата и предразсъдъците от страна на работодателите.

### **Словения**

Характерно за наркозависимите е, че започват да използват наркотици доста рано (още в училище), резултатът е незавършено образование. Тъй като имат завършено само основно образование, за тях са достъпни само ниско платени работни позиции, но те пък нямат желание да започнат такава работа и предпочитат да получават социални помощи и от време на време да се захващат за временни задачи. Ако на момента не е възможно наемане на работа или получаване на образование, мотивацията спада и много се поддават пак на дрогата.

Много е важно да се поддържа високо ниво на мотивация на включените хора в дадена програма. Обучителният процес предполага себеопознаване. Научаването е процес на промяна на съществуващата гледна точка, процес на преминаване през личностна промяна. Образованието влияе върху подобряването и на икономическите условия.

## **Търсещи работа за пръв път / млади незаети**

Фразата, отнасяща се до младото поколение като „изгубеното поколение“ е използвана в доклада на Международната Организация на Труда (МОТ) и други изследвания, които се занимават с безработицата и труда на световно ниво. Процентът на глобалната младежка безработица (младежи на възраст между 15 и 24 г.) според МОТ е около 12,6% през 2013, за сравнение по време на кризата през 2009 г. този процент е 12,7. В абсолютни стойности този процент възлиза на 73.4 млн младежи и тенденцията се покачва.



Има много дискусии относно несъответствието между уменията на търсещите работа и желаните умения от работодателите. И това несъответствие се увеличава. Липсата на умения съжителства и с една противоречива практика: свръхквалифицирани млади кандидати.

В Европейските страни много важна част от политиката е активното включване на младежко предприемачество.

### **България**

През 2013 г. годишният процент на младежка безработица (15-24-годишни) в ЕС беше 23.3%, а в България 28.4%, което поставя България на осмо място в ЕС. Динамиката на младежката безработица в България следва европейската тенденция. В същото време редица фактори, последващи от структурни проблеми на пазара на труда, леко реформирана образователна система, остаряло трудово законодателство и някои културни характеристики определят ниската икономическа активност сред българските младежи и по-трудното включване на пазара на труда.

### **Румъния**

15 % от младите хора в Румъния са „прекалено“ образовани за пазара на труда. Този процент е по-висок в Румъния, отколкото във Великобритания и Германия. Всички тези постоянни проблеми, заедно с бавното икономическо възстановяване през 2012 и 2013 г. доведоха до наличие на безразличие и песимизъм. Нараства броя на младите хора, които се отказват да търсят работа, и много се задоволяват с професии, които са под тяхната квалификация. Днес 9.000 деца живеят в институции. Хиляди деца са се върнали при семействата си или са били осиновени от любящи хора.

А тези деца, които остават в домовете и стават възрастни трябва да напуснат институциите, когато навършат определена възраст и да живеят самостоятелно. За да се справят с това, трябва да си намерят работа, а на пазара на труда – затворен за тийнейджърите, при липса на родителско тяло или приятели за подкрепа, това се оказва много трудна задача. Ето защо библиотеката иска да подготви обучения за тази категория незаети, защото за тях това е последната възможност, а и през годините сме имали контакт с тях чрез различни програми.

### **Литва**

Според последните данни на Латвийската трудова борса, 42 % от регистрираните млади незаети хора в Литва нямат предишен професионален опит. Част от завършилите средно училище, гимназия, професионална гимназия и университет остават безработни. В Каунас в момента работят



5 колежа и 11 университета. Голяма част от населението на града се състои от младежи. В началото на 2013г. в община Каунас живеят около 600.000 души, като 20% (120.000) от всички са младежи на възраст между 15-29г. Според статистиката за 2013г., 62% от ползвателите на библиотеката са ученици в колеж или студенти.

### **2.1.2. Ситуацията в областта на безработицата, пазара на труда, конкретни политики и възможности за образование за безработните в местните общности.**

Поради световната икономическа криза всички съвременни индустриални общества са изправени пред един и същ проблем: безработица. Най-заstraшени групи са тези на дългосрочно безработните, лицата под 25 години и имигрантите.

Нито институциите на пазара на труда, нито законодателството биха могли да се справят с новосъздалата се ситуация. От една страна, предприятията имат нужда от по-голяма гъвкавост, за да се справят с постоянните икономически промени, въвеждането на нови технологии, за да се повиши нарастващата конкуренция на пазара. От друга страна, безработните се нуждаят от помощ при търсенето на работа и при адаптирането на нивото на квалификация към търсенето на пазара.

### **Обобщена картина на пазара на труда**

Според доклада на Организацията за Икономическа взаимопомощ и Развитие (ОИВР) 65% от населението на възраст от 15 до 64 г. има платена работа. Европейската Стратегия за Заетост (ЕСЗ) е основният инструмент за координиране на усилията на държавите членки за реформа на пазара на труда и политиките на заетост. През последните години ЕСЗ прави успешни промени от гледна точка на политическите насоки и координация между държавите членки.

При подготовката на обучителни дейности за безработни е много важно да се разбере характеристиката на пазара на труда и политиките на държавите партньори по проекта.

По-доброто разбиране на нуждите на местните общности помага на библиотеките да предложат нужните услуги на жителите.

Кратко описание на пазара на труда в партньорските държави:

## Пазар на труда и безработица

### **Словения**

За първи път Словения се сблъсква с растящата безработица през 90-те години на 20-и век, когато страната става независима. Сега отново се сблъскваме с ръст в безработицата от 2008 с настъпването на икономическата криза. Безработицата също се влияе от развитието на технологиите; много компании са изправени пред технологични излишъци. Все повече компании фалират. Много профили се закриват, като конструктори, работници в текстилната индустрия, мебелната индустрия и подобни звена, където хората остават без работа. През 2014 в Словения регистрираните безработни са 120,000. Неофициално цифрите са дори по-големи.

### **България**

България е развила национална стратегия за справяне с демографската криза. Следователно фокусът на анализа е върху настоящите и бъдещи демографски проблеми на пазара на труда и съответно рисковете за работодателите. Класифицирани са няколко източника на тези рискове: застаряващо население, миграция, намаляване на населението. Ако не се направят някои по-големи технологични, икономически и професионални трансформации относно модернизацията, проблемът с потенциалната заетост ще се окаже критичен за пазара на труда.

След три години на свиване на броя на работещите на възраст от 15 до 64 г. (от 98.2 % през 2008) през 2011 започва процес на спиране на негативната тенденция. През 2012 процентът е 100.0, а през 2013 г. е регистрирано символично нарастване на 100.05.

За поредна година пазарът на труда е много динамичен и все по-конкурентен по отношение на навлизането на нови фирми и разширяване на съществуващи такива. Това, което се наблюдава в аутсорсинг индустрията е разрастването на конкуренцията между големите работодатели, появата на по-специализирани и експертни длъжности и съкращаването на времето, в което хората успяват да си намерят нова работа, ако са се насочили към този сектор.

### **Ирландия**

През последните 15 години се наблюдаваха значителни промени в състоянието на безработицата в Ирландия с равнище на безработицата от 3,6% през 2001 г. нарастнало до 15,1% през 2012 г. По-голямата част от тези, които са загубили работата си са в строителния сектор, където имаше спад с 62% в заетостта, следван от селското стопанство и промишлеността. Много от тези, които са загубили работата си в рамките на тези области имат ограничени умения, за да се прехвърлят към други сектори на икономиката. Най-новите данни, публикувани през декември 2014 показват, че нивото на безработицата е спаднало през последните месеци и е достигнало 10,6%. Последното число представлява 356,112 души, записани в бюро по труда, намаление с почти 40,000 души от предишния декември.

### **Австрия**

Докато общият процент на безработица в Австрия е спаднал с 0,2%, в сравнение с ноември 2013 (5,1%) на 4.9% през ноември 2014 г. и следователно става най-ниската стойност за ЕС, (следвани от Германия – 5.0%), все пак има постоянно покачване от 2008 г. насам (3.8%), което отбелязва и началото на глобалната икономическа криза. Друг интересен момент е обратната тенденция за заетост на половете (при жените безработицата е по-голяма отколкото при мъжете), продиктувано от традиционно мъжки професии (напр. в строителството, индустрията и др.). Към настоящия момент (ноември, 2014) нивото на безработица при мъжете е повишено (от 3,6% през 2008 г. на 5,3%), докато процентът при жените е относително непроменен (4,5%, сравнено с 4,1% през 2008).

### **Румъния**

Пазарът на труда в Румъния е преминал през големи трансформации, заедно с прилагането на нови политически, икономически и социални реформи. Преди декември 1989 в страната беше гарантирана пълна заетост, но днес Румъния се сблъсква с високи нива на безработица, чийто период се удължава. Според статистиките, в сравнение с 1989, данните показват, че броят на работещите в Румъния е драстично спаднал от 9 на 8 млн. души, от които 2.2 млн са заети в областта на земеделието, 1,1 млн са наети като упълномощени лица, сътрудници в семеен бизнес. Също така около 2 млн румънски граждани работят в чужбина, според неофициалните статистики. Миграционният феномен има позитивен ефект, като напр. намаляване на безработицата, бедността и социалните проблеми, особено в селските райони и в областите, които са силно

засегнати от икономическото реструктуриране през последните години, но в същото време е довело до работен дефицит в определени направления, като строителство, земеделие, туризъм, механична обработка, производство на кожени изделия и дрехи.

### **Финландия**

Финландия страда от депресия. Процентът на безработица беше 8.8% през декември, 2014. Това означава, че около е имало около 27,000 повече безработни, отколкото предходната година. Структурните промени на пазара на труда засягат всички обществени нива. Много традиционни професии са заместени от автомати и места за самообслужване. Налице е несъответствие между броя на хората, които искат да работят, и броя на работните места, които са на разположение. На незаемите работници може да им липсват умения или може би не живеят в града или страната, където има свободни позиции, подходящи за тях. Във Финландия това означава, че северните части на страната страдат от наличие на тежка безработица. Все пак има свободни работни места в някои нископлатени професии, особено в южните части. Тези позиции все често се заемат от имигранти.

### **Литва**

През последните пет години (от 2010 до 2014) търсенето на работна сила в Литва се променя неравномерно; въпреки това напоследък търсенето нараства и разликата между търсене и предлагане на работна сила намалява. Социалното осигуряване и работната система също са в процес на преразглеждане в Литва. Според статистиките, безработицата в Литва е намаляла през периода 2010-2014 г. (варираща от 303,1 хил. До 263,6 хил). Броят на хората наети на работа през 2014г. достига 177,8 хил. (67% от незаетите). Всеки трети от тях е по-млад от 29 г., всеки пети е по-възрастен от 50 г. и всеки седми е бил дълго време безработен. Броят хора, които са минали различни обучения е 59,000 (22% от незаетите).

## **Политики**

Политиките играят важна роля при определяне как една страна отвърща на негативни икономически тенденции и обща криза. В този документ са представени политиките на пазара на труда, законодателството за защита на заетостта и реформи в социалната сфера.

Национални и местни политики в областта на безработицата определят също така работата на обществените библиотеки с безработни потребители.

Кратко описание на политиките в страните партньори:

### **Словения**

Правителството прие документ за изпълнение (каталог АПЗ) – План за изпълнение на мерките по активна политика на заетостта за 2013 и 2014 г. В съответствие с дефиницията на закона за регулиране политиката на пазара на труда, активна заетост е (по-нататък: АПЗ) набор от пазара на труда, мерки, които са насочени към увеличаване на заетостта и намаляване на безработицата, увеличаване на пригодността за заетост на хората на пазара на труда и повишаване на конкурентноспособността и гъвкавостта на работодателите.

Службата по заетост на Словения е национална институция, която е отговорна за извършване на дейности в областта на заетостта, програми за заетост, стипендии, изпълнение на професионално ориентиране, осигуряване при безработица, осигуряване на временна работа за ученици и студенти, заетост и работа за чужденците. Има регионални офиси, които изпълняват професионалните и оперативни задачи, свързани с дейността на Института в определен район. В контекста на програми за насърчаване на заетостта, службата на Словения по заетостта предоставя субсидии или частично възстановяване на разходите за наемане на нови служители (при определени условия).

Европейската комисия одобри Оперативна програма за Словения за прилагане на политиката на сближаване за периода 2014-2020. Европейският социален фонд ще допринесе за подобряване на заетостта на продължително безработните, младежите, възрастните хора и хората с по-ниско образование.

### **България**

Засилването на стратегически и интегриран подход за планиране и прогнозиране на икономическото и социално развитие на българските региони и общини продължава да е на дневен ред днес: Национална стратегия за регионално развитие на Република България (2012-2022); Планове за регионално развитие на области на ниво 2 (2014-2020); Стратегии за регионално развитие (2014-2020); Общински планове за развитие (2014-2020 г.). Динамиката на регионалното развитие се определя главно от развитието на големите и средни градове в България. Най-висок дял във формирането на националната брутна добавена стойност и брутен вътрешен продукт има София и следващите 6 най-големи града. Мрежата от големи градове, които са ключови центрове и генератори на растеж и развитие, е неравномерно разпределена на територията на страната.

Това създава и натрупва проблеми от типа "център-периферия" и създава условия за междурегионално и вътрешнорегионални различия / неравенства. Няма съмнение, че разликите между Югозападния район и останалите два района се дължат на високата степен на развитие на столицата София. Столицата, с нейния агломерационен район, доминира в националното пространство много повече, отколкото в последните периоди и прехвърля проблема "център-периферия" на национално ниво.

### **Ирландия**

През 2012 г. правителството на Ирландия стартира четири годишна стратегия за справяне с проблема с безработицата в Ирландия. В документа "Път до работа" се съдържа план за действие от 50 точки, които очертават мерките на правителството и ще се вземат под внимание пет основни направления. Той стои в основата на редица нови политики и процедури за справяне с безработицата. Петте направления са: 1) По-добро ангажиране с незаети хора; 2) По-голяма активизация и възможности за регистрираните незаети; 3) Премахване на пречки за ползването му от незаетите; 4) Стимулиране на работодателите да осигуряват повече работни места за тези, които са безработни; 5) Реформа в институциите за по-добро предоставяне на услуги.

Правителството е на път да премине целта за връщането на 75,000 дългосрочно безработни обратно на работа до края на 2015 г. чрез стратегията „Път до работа“. Повече от 46000 дългосрочно безработни хора са се върнали на работа чрез стратегията, въведена през 2012 година, ръководена от Министерството на социалната защита.

### **Австрия**

Намаляване на безработицата и осигуряване на работни места, както и постигане и поддържане на пълна заетост в дългосрочен план, са най-важните цели на пазара на труда в Австрия и политиката по заетостта. Основната функция на обществената служба по заетостта на Австрия е предлагането на труд да съответства на търсенето въз основа на ефективност, икономическа насоченост. Преодоляване на различията между федерална и частна институция, на ОСЗ (Обществена служба по заетостта) е най-важната услуга, предоставяна от австрийския пазар на труда. Основан през 1994 г. благодарение на приемането на Закон за обществените служби по заетостта и последвалото развитие от федерална администрация и реорганизация към отделна законна единица, ЗОС отговаря и на ролята на публична агенция и бизнес предприятие от частния сектор. Многобройните му задачи включват:

1) Изпълнение на активни мерки на пазара на труда (информация, консултиране, набиране и подпомагане на работниците и на работодателите); 2) Осигуряване на възможности за професионално обучение на младите хора, чрез включване в подходящи стажове и разнообразие от допълнителни мерки; 3) Проверка и изплащане на искове за обезщетение; 4) Други политики на пазара на труда, като допускане на граждани на трети страни до пазара на труда.

Последните две точки са приложими в рамките на публичната администрация и са защитени от федералното законодателство. От особена важност за широката общественост е Закон за застраховане при безработица, който обхваща социално осигуряване (пензионно осигуряване, здравното осигуряване и застраховка злополука на работното място в случай на безработица. Осигуряването при безработица и обезщетения при безработица се финансират основно от вноските, свързани със заплатите, направени от работодателите и служителите.

### **Румъния**

Първа Национална програма за реформи 2007-2010 НПР, резултат от определени като основно краткосрочни и средносрочни предизвикателства на пазара на труда: слабо участие на младите хора и уязвимите групи на пазара на труда, значителен процент на заетост в селското стопанство и ниско качество на човешките ресурси. Водещите политики на заетост, съдържащи се в НПР 2007-2013 се отнасят до: 1) Гъвкавост на пазара на труда, намалени такси и недеклариран труд; 2) Подобряване на достъпа до заетост, включително чрез увеличаване на участието в активна мярка заетост; 3) Мерки за привличане и задържане на пазара на труда на групи с ниско участие, а именно младите хора (15-24 години), по-възрастните работници (55-64) жителите на селските райони, недобре платени работници, самонаети или ангажирани в областта на земеделие, групи в риск от социалното изключване (с акцент върху хората с увреждания или роми) и жени (мерки на равни възможности между мъжете и жените); 4) Развитието на умения и компетенции чрез увеличаване на достъпа до образование и обучение.

През 2009 г. правителството на Румъния прие 28 антикризисни мерки, чрез които поддържат нивото на безработицата в приемливи граници, запазване на плоския данък с 16% и ДДС 19% и разпределението на приблизително 20% от инвестиционния бюджет. Според НПР политиките на пазара на труда са насочени към развитие на партньорства с образователните институции



и доставчици на обучение. В края на 2011 г. Агенцията по заетостта е изпълнила 44 проекта, като бенефициент, в размер на услуги за заетост и обучение.

### **Финландия**

Гражданите са насърчавани да развиват уменията си и да знаят, че има много други възможности да се обучават извън работата. За тези, които са били извън пазара на труда много дълго време (за период по-дълъг от 500 дни), офисите за незаети предлагат разнообразни кратки работни периоди, финансирани от държавата и общините. Специално внимание се отделя на хората над 25 годишна възраст и на тези, които са в предпензионна възраст. Същи така, на хората с увреждания се предлага краткосрочна заетост с обезщетение за безработица. Хората също са насърчавани да започнат собствен бизнес. Но тъй като безработицата е структурна, са нужни радикални мерки, за да се подобри конкурентноспособността на страната. Чрез инвестиране в младите, дълготрайно безработните и в качеството на работния живот, ще се подобри нивото на заетост. Икономическият растеж и общото благосъстояние са съкратени от високата дългосрочна безработица и безработицата сред младите хора, което също дебалансира обществената икономика. Предлагането на работна сила ще се подобри и несъответствието на пазара на труда ще намалее чрез понижаване на нивата а безработица. Работата може да стане по-привлекателна и кариерите да се удължат чрез подобряване качеството на работния живот.

### **Литва**

Конституционните права на заетост, гарантирани от държавата за гражданите в Литва са установени и се регулират от Закона за подпомагане на заетостта от страна на Република Литва. Латвийският център за работа и регионалните центрове осигуряват подкрепа чрез този закон и следят за спазването му. Междувременно, пазарът на труда следи за спазването на законовите мерки и процедури, определени от закона на Република Литва.

За да се намали безработицата в Литва се прилага пакет от активни и пасивни стратегически социални политики. Важни пасивни мерки са в подкрепа на безработицата, професионалното обучение и предлагат квалификация на безработните и по-възрастните граждани, оказват подкрепа при търсене на работа и териториалната мобилност на безработните.



Целта на пасивните пазарни политики, прилагани в Литва е да предоставят на безработните помощи и други материални помощи, за да подсиgurят на хората и техните семейства минимален стандарт на живот.

Търсещите работа в Литва могат да се регистрират в центровете за търсене на работа. Така те имат възможност да се възползват от държавните мерки за подкрепа на заетостта, като услуги на пазара на труда , активни пазарни политики и различни безплатни програми за подкрепа на заетостта.

## **Образователни възможности за безработни в местните общности**

В местните общности на страните партньори съществуват различни възможности за обучение на безработни по отношение на набор от учебни дейности и тяхната достъпност. Тези дейности може да бъдат предоставени от неправителствения сектор или от бизнеса. Освен информация за различните възможности при търсене на работа, те също насърчават участниците да се включат в обучения за личностно развитие и най-вече да станат по-активни в подобряване на позицията си в обществото.

### **Словения**

- Бюрото по труда на Словения е една от ключовите институции на пазара на труда. Той е самостоятелно юридическо лице със статут на публична институция, която работи равномерно на територията на Република Словения. Основни дейности на института са: намиране на работа и трудови консултации, напътствия при търсене, осигуряване при безработица, прилагане на активни мерки на политиката по заетостта, издаване на разрешителни за работа и заетост на чужденци, анализи и други технически материали, свързани с дейността на Института, предоставяне на информация за пазара на труда и обществената информация.
- Публичната институция Cene Stupar - Център за образование Любляна е една от най-големите организации в областта на образованието за възрастни в Словения. Институцията е призната със своите разнообразни формални и неформални програми за всички поколения. В последните десет години е постигнато голямо развитие в областта на средното образование за възрастни, придобиване на лицензи за валидиране и проверка на

-  
-

- национални професионални квалификации, в областта на образованието на чужди езици и на словенски език за чужденци.
- Институт Papilot е водеща словенска организация в областта на заетостта, обучението и развитието на човешкия потенциал. Тяхната мисия е да се грижат за развитието на качеството на живот на хората и общностите.
- Образователният център Praha прилага програмите за формално образование в областта на логистиката и транспорта, семинари, лекции, конференции в концепцията за учене през целия живот. Участва в проектите за развитие на предприятия и други образователни центрове в местната среда и в проектите, в които взимат участие компетентните министерства.

### **България**

- Програма Младежки дейности в община Велико Търново 2012 - 2015: програмата има за цел да създаде благоприятни условия за съхранение, развитие и инвестиране в младежта на община Велико Търново. В областта на формално и неформално обучение, целта на програмата е оптимизация на условията за участие на младежи в провеждането на различни форми за подобряване на информираността, развитието на човешките ресурси и професионално развитие.
- Център за междуетнически диалог и толерантност "Амалипе" - Велико Търново: образователната интеграция е ключова за равноправното интегриране на ромите в българското общество. Тя е неразделна и необходима част от процеса на модернизация на българското образование: без образователна интеграция на ромската общност, българската образователна система би останала чужда на голям брой български граждани и не би могла да отговори на европейските изисквания за приобщаващо образование и изискванията на пазара на труда за добре квалифицирана работна ръка.
- 
- Център за квалификация при университет „Св. св Кирил и Методий“, Велико Търново е структурно звено на Университета. Основният предмет на дейност е обучението за по-нататъшно образование, обучение и специализация на студенти и дипломанти, които провеждат краткосрочни курсове, кандидат-студенти и др.
- 
-

- Регионална народна библиотека „П. Р. Славейков“ като образователен център на местната общност: в периода 2010-2014 библиотеката организира в рамките на програмата "Глобални библиотеки-България" и "Лейди кафе 45+" различни видове обучение за безработните и хората в неравностойно положение.

### ***Ireland***

Образованието и обучението в рамките на община Монаган са осигурени от образователното настоятелство на Монаган на редица локации и по различни начини, като например целодневни курсове в институт за продължаващо обучение Монаган, курсове за обучение на възрастни, които се водят в местните училища.

- Курсовете за обучение на възрастни: Monaghan & Cavan ETV са разширили диапазона от сертифицирани курсове за нощната обучителна програма. Това се прави в отговор на зачестилите запитвания от обучаемите относно издаване на сертификати. Курсовете включват основни познания, основни компютърни умения, езици, готварство и фотография и компютъризирани софтуер акаунти.
- Институт за по-нататъшно обучение Монаган предлага редица пълни курсове на следните теми: художествени и творчески изследвания, бизнес администрация, проучвания, изчислителна техника и инженеринг, проучвания на ранна детска възраст, отдих и туризъм, наука и околна среда.

Тъй като Монаган е провинциален район, разположен на границата със Северна Ирландия, възможностите да се завърши определено обучение са малки, освен това обикновено се налага да се пътува извън областта до някоя по-населена зона, където се намират Технически институт и университет. Има много стипендии, които насърчават тези, които са безработни или наработни места с ниски доходи, да се завърнат към образованието. В рамките на програмата ВПО (Възможности за професионално обучение на дългосрочно безработните лица се предлага възможност да участват в обучение на пълен работен ден, без да губят ползи.

### ***Австрия***

Ситуацията с обучението при възрастните в Австрия се характеризира с множество институции, които с различни способности се опитват да създадат образователна

инфраструктура за възрастните учащи се. Образованието при възрастните в Австрия е разделено на професионално и общо продължаващо образование. Вторият вид е насочен към получаване на квалификации-допълнение към професионалното развитие. Това би трябвало да помогне за подsigуряване на работното място или за връщане на пазара на труда и професионално израстване. Общото образование не е много функционално. Неговите цели са използвани повече за личностно развитие.

Сред по-сериозните обучения и институциите за по-нататъшно обучение в Австрия са:

- BFI – Институт за развитие на кариери осигурява цялостно обучение и образование. Това включва корпоративно обучение, обучение на пазара на труда, стаж, училищни и научни степени, както и международно признати сертификати.
- WIFI – Институт за насърчаване на търговия и индустрия постоянно разработва нови образователни продукти във всички области - от езици до технически курсове, координирани с икономическите нужди.
- Центрове за образование за възрастни предлагат голямо разнообразие от различни курсове и лекции. Фокусът е върху култура, общество, езици, здраве и IT обучение, наваксване на квалификациите. Има и курсове, които са пригодени към нуждите на работещите хора. Други са специално насочени към безработни, домакини и пенсионери.
- Институт за продължаващо обучение в провинциалните райони е за хора в селски райони, особено за земеделските производители.
- Център за професионално обучение предоставя професионални допълнителни образователни проекти, насочени към подготовка на работното място, възможности за развитие на умения по време на работа.
- VFQ: Дружество за жени и квалификация, което има за цел да се подобри положението на жените и имигрантите на пазара на труда чрез предоставяне на консултации, обучение и образование.
- Образователен институт Северна Австрия  
За търсещите работа хора, завръщащите се на пазара, маргинални работници, лицата в отпуск по майчинство и работещите при определени условия. Таксите за материали като книги и наем на зали са финансирани от образователния институт.

### **Румъния**

Организаторите се разграничават според избраните програми на обучение:

- От една страна има една част организации, които предлагат само или предимно обучителни курсове, преквалификационни и начални курсове. Тези организации имат ниско ниво на специализация, предлагат голям набор от курсове, насочени към максимизиране на натовареността на организацията; Насочни са към индивидите (често безработни, записани в регистрите), скоро дипломирани или по-възрастни хора, търсещи работа. Тези организации им предлагат списък от свободни позиции, публикувани от обществена служба по заетостта, понякога предлагат съкратени обучения и/или курсове, финансирани от Националната Образователна Асоциация (НОА).
- Втората категория доставчици на обучения е насочена основно към осигуряване на курсове за обучение и / или нестандартни курсове за обучение (личностно развитие); организаторите в тази категория имат по-добре изразена специализация от предходните и що се отнася до разделяне на обучаемите (корпорации и техните отдели за обучение, обществени организации и неправителствени организации.
- Специализирани доставчици на обучение се насочват към специфични пазарни ниши, като например обучаване на обществени институции, където от служителите се изисква да достигнат до определен брой кредити и часове на професионално обучение, също работещите в областта на здравето и социалните грижи, правителствени или неправителствени организации.

### **Финландия**

Осигурители на обучения: Институт за обучение на възрастни, училищата за стаж, библиотеки, дистанционно обучение, организирано от гимназиални училища, подготвително обучение за безработни, организирано от Министерство на труда посредством местни бюра по труда.

- Институт за обучение на възрастни във Вантаа е център за обучение, което предлага почти 2,000 курсове върху различни теми всяка година. Човек може

- да се учи на умения, необходими на пазара на труда, но също може да намери нови занимания за свободното време, хобита, като курсове по занаяти, визуалните изкуства, музика и домашна икономика. Може да научи нови езици или да си припомни вече научени. В допълнение, институтът предлага и множество курсове по ИТ и компютърни умения.
- Професионалната гимназия по Вантаа предлага обучение на възрастни в много области. Библиотеките предлагат курсове по ИТ за безработни и езикови курсове за имигранти.
- Град Вантаа предлага възможности за стаж в публичния сектор. Стажът е насочен както към млади хора, така и към по-възрастните, също и имигрантите, които срещат трудности в намирането на своето място на пазара на труда. Типичен случай е човек, който е бил безработен за дълъг период от време и намира временна работа чрез местното бюро по труда. Ако се прецени, че даден човек е подходящ за предложения стаж, ще му бъде предоставена възможност да положи изпит за завършено професионално образование. Стажовете са много разпространен и затова библиотеката реши да предпочете имигрантите, за да имат те по-добра възможност за интеграция във финландското общество.

### **Литва**

Професионалното обучение в Литва е или първоначално или продължаващо. Докато първоначалното професионално обучение е само формално, продължаващото професионално обучение е формално и неформално. 74 държавни и 3 недържавни институти за професионално обучение предлагат официално професионално обучение в Литва. В институциите на начално професионално обучение може да се придобие не само квалификация, но и основно или средно образование.

Формални програми за продължаващо професионално обучение се организират от 5 центъра, образователни отдели на институциите за първоначално професионално обучение на възрастни, висши учебни заведения, фирми и др. Продължаващото професионално обучение е за хората, които вече имат квалификация, но желаят да я подобрят или да придобият нова. Продължаващото професионално обучение може да бъде предоставено на всяка институция, когато едно лице или работодател го поиска.

Всички тези техники за подобряване на заетостта и дейността присъстват в трудовата борса на Каунас, която гарантира, че тези техники се прилагат както в града, така и в областта (в 8 общини). Литовската трудоваборса подпомага безработните чрез обучение и подкрепа на заетостта на хората, които търсят работа (чрез субсидиране, получаване на определени умения, самостоятелна дейност и други). Емиграцията и структурна безработица, които се появяват от преструктурирането на икономиката на страната все още са основни проблеми на литовския пазар на труда.

### **2.1.3. Обществените библиотеки предоставят обучителни дейности в местните общности**

Съвременните библиотеки имат много функции, които подкрепят идеята за четирите библиотечни пространства.:

1. Място за учене
2. Място за вдъхновение
3. Място за срещи
4. Място за представления

Една от основните функции на библиотеката е да се осигури пространство, материали за обучение. По този начин библиотеката изгражда силни връзки с общността. Със своите услуги за потребителите обществените библиотеки подпомагат социалното, културното и икономическото благосъстояние и са социално отговорни. Институциите позволяват по-качествен живот на жителите в местната общност. Социална отговорност на библиотеката към индивида/ ползвателя на библиотеката/ е да работи в полза на развитието на всички хора, основни елементи на социалната отговорност е толерантността, солидарността, социалната включеност, състрадание, чест и доверие.

За незаетите, обществените библиотеки предлагат семинари, обучения, мотивационни срещи, помощ при подаването на писмени декларации, CV-та, безплатен достъп до компютри, принтиране на документи за кандидатстване, информационни брошури.

**Някои обучителни дейности за безработни, които са налице в обществените библиотеки на страните партньори:**

| Страна    | Обществена библиотека   | Дейност  | Web адрес  |
|-----------|---|--|--|
| Словения  | Градска библиотека Любляна  | Информационна служба по заетост (ИСЗ)/   | <a href="http://www.mklj.si/">http://www.mklj.si/</a>  |
|           | Обществена библиотека Mirana Jarca Novo mesto   | Център за професионално ориентиране - Партньорство за бъдещето   | <a href="http://www.nm.sik.si/si/">http://www.nm.sik.si/si/</a>  |
| България  | "Глобални библиотеки България"  | Информация за дейността на българските библиотеки за безработните  | <a href="http://www.glbulgaria.bg/bg/node/19428">http://www.glbulgaria.bg/bg/node/19428</a>  |
|           | Българските библиотеки и Агенция по заетостта   | Развитие на човешки ресурси  | <a href="http://www.navet.government.bg/en/napp_o">http://www.navet.government.bg/en/napp_o</a>  |
| Ирландия  | Градски обществени библиотеки в Дъблин  | Стартиране започнете тук: Градска библиотека Дъблин- Подкрепа на бизнеса в Общността   | <a href="http://dublincity.ie/main-menu-services-recreation-culture/dublin-city-public-libraries-and-archive">http://dublincity.ie/main-menu-services-recreation-culture/dublin-city-public-libraries-and-archive</a>                                  |
| Австрия   | Libraries of Vienna   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- "Miniberatung für Bildung und Beruf" (Кратки консултации за образование и кариера)</li> <li>- The "Bildungsberatung" (Ориентиране за образование и обучение)</li> <li>- "Курсове по комуникация" ("Gut zu Wissen")</li> </ul>                       | <a href="http://www.buechereien.wien.at/">http://www.buechereien.wien.at/</a>  |
|           | Градски библиотеки в Залцбург   | "BiBer" Ориентиране за образование и обучение  | <a href="https://buch.stadt-salzburg.at/">https://buch.stadt-salzburg.at/</a>  |
| Румъния   | Обществена библиотека Octavian Goga Cluj  | Как да намериш книга за...работата?<br>BaniIQ  | <a href="http://biblionet.baniiq.ro/">http://biblionet.baniiq.ro/</a>  |
| Финландия | HelMet-libraries (Капитолия област: 14 библиотеки)  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Езикови кафенета за Компютърни курсове (също в шведски, руски и други езици)</li> <li>- Web езикови курсове</li> <li>- Работни периоди за безработни и трудоустройство в сътрудничество с бюрото по труда и службите по заетост в града,</li> </ul> | <a href="http://www.helmet.fi">www.helmet.fi</a>   |
| Литва     | ЛАТвийски център по заетост и асоциация "Прозорец към бъдещето" и 22 други партньори, сред които голям дял от обществените библиотеки в Литва | "Вярвай в себе си"   | <a href="http://www.ldb.lt/Informacija/Veikla/Naujie_nos/UserDisplayForm.aspx?ID=6987">http://www.ldb.lt/Informacija/Veikla/Naujie_nos/UserDisplayForm.aspx?ID=6987</a><br><a href="http://www.pasitikeksavimi.lt/">http://www.pasitikeksavimi.lt/</a> |





## **Обучителни дейности за безработни, които вече са налице в партньорските библиотеки**

Партньорските обществени библиотеки вече са определили проблемите, свързани с безработицата в местните общности и образователните нужди на безработните в библиотеките. Библиотеките са предложили различни спектри на неформално и формално обучение в рамките на дейностите на учене през целия живот:

- Обучителни курсове, които предлагат нови умения и компетенции, необходими за намиране на работа по-лесно.
- Обучителни курсове, които предоставят информация относно компютърна и дигитална грамотност.
- Обучителни курсове, които предоставят езикови умения.
- Предоставяне на информация в областта на безработицата и пазара на труда.
- Консултации от и за библиотечен материал, свързан със социалните въпроси, безработица, реинтеграция в работната сила, ученето през целия живот.
- Публикуване на информация за безработни на уеб страници на библиотеките.
- Творчески работилници за ангажиране на безработните да прекарват активно свободното си време в библиотеките (библиотеката като трето пространство).
- Предлагане на информация, която е от полза за ежедневието (балансиране на образование, работа и семейство).
- Библиотечни турове за групи от безработни.

През последните 10 години чрез продължително професионално развитие библиотеките са придобили различни нови компетенции и умения, които да им помогнат да предложат по-добро обслужване на библиотечните ползватели (методологични компетенции, където да намерят и получат нужната информация).

Подробна информация за учебните дейности за безработни, които вече съществуват в библиотеките партньори е публикувана на интернет страницата на проекта <http://www.linkinjob.eu/>.

### **2.1.4. Образователни нужди на избраните целеви групи (напр. съдържание, методи, мотивация за обучение, организационни аспекти)**

Обучението винаги се свързва с чувство на страх, безпокойство, гняв, от една страна, и гордост, радост, удовлетворение, от друга страна. Силни негативни емоции изразходват много психическа енергия, така че ставаме по-повърхностни в обработката на информация, позитивната нагласа е в основата на по-добрата обработка на информацията. Емоционалната страна и личностното развитие, където обучението има особено голямо значение, самооценката като човек и като обучаем.

Избраните целеви групи могат да се върнат към образование чрез неформални „опитни сесии“, които биха им позволили да изследват различни варианти да повишат самоувереността си. Чрез създаване на позитивен опит от обучението и предоставяне на възможност за такъв позитивен опит без напрежението на изпити би окуражило участниците да изградят основни умения и да прогресират в по-структурирана рамка на образование или обучение.

В рамките на проекта библиотеките на партньорите могат да демонстрират нови начини на учене; да помогнат на участниците да опознаят други методи на обучение и начини на учене и разработване на нови компетентности, умения и знания, които са важни за по-добрата подготовка на безработните в търсене на работа:

- Финансова грамотност.
- Компютърна и информационна грамотност.
- Предприемачество (Европа се нуждае от повече предприемачи, повече иновации, необходимо е да се стимулират предприемчивите млади хора - високо образовани хора, търсещи работа за пръв път).

### **Методите, които ще бъдат използвани:**

Неофициалните форми на обучение, като лекции, курсове и обучение с мониторинг на издания, ежедневници и обмен на информация с колеги и приятели, учене чрез радиото и телевизията - под влиянието на знания, хората получават нови интереси и дейности, връзка с културата и косвено с ценностна система.

Методи на дистанционно обучение, тези методи заместват образованието чрез кореспонденция; те не са ограничени до писмени източници. Също така включват образователни предавания.

Методи за индивидуални обучения дава възможност на висококачествена образователна комуникация.

Е-Обучение е най-новата форма на дистанционно обучение. В обучителната теория и практика на обучението при възрастните, най-често срещаните методи са следните: уроци, консултации, мониторинг или консултативно наставничество.

Обучителните дейности подпомагат самоучението, признание на компетентност, използване на различни комуникационни канали, електронно обучение и ИКТ умения.

Важен елемент е мотивацията за образование: много безработни имат нужда от помощ и информация и могат лесно да я получат с помощта на библиотекарите.

Подробна информация за образователните потребности в библиотеките партньори е публикувана на интернет страницата на проекта <http://www.linkinjob.eu/>.

## Заклучение

Що се отнася до обществените библиотеки в обществото на знанието е важно да се подчертае основното изявление от манифеста на обществената библиотека IFLA/UNESCO (1994):

*Свободата, просперитета и развитието на обществото и на частни лица са основните човешки ценности. Те ще бъдат постигнати само чрез способността на добре информирани граждани да упражняват своите демократични права и да играят активна роля в обществото.*

*Конструктивното участие и развитието на демокрацията зависи от задоволителното равнище на образование, както и на свободен и неограничен достъп до знания, мислене, култура и информация. Обществената библиотека, местната врата към знанието, осигурява основно условие за учене през целия живот, независимо вземане на решения и културно развитие на индивидуалните и социални групи.*

Библиотеките са отворени за всички; всички хора се допускат вътре в рамките на работното време. Ролите на обществените библиотеки в местните общности са културни, информационни, образователни и социални - те също трябва да осигурят на своите потребители място за социални мрежи, срещи с другите и начини за активно прекарване на свободно време. Обществените библиотеки си сътрудничат отблизо с други заинтересовани лица в местните общности; те са включени в широки мрежи и са установили различни партньорства в областта на ученето през целия живот. Обществените библиотеки са прозрачни и доверени партньори в местните общности.

Основната цел на работата по проекта LinkInJob е развитие на нови дейности и услуги за безработни или надграждане на съществуващите такива. След проучване стана ясно, че партньорските библиотеки ще имат възможност да изпълняват такива функции и услуги за безработните, че наистина да са в подкрепа и в помощ на местните общности.

Тъй като библиотеките навсякъде по света имат подобни цели, резултатите от проектното проучване следва да са сходни и биха могли да се използват и за други библиотечни среди.

## 2.2. Ключови компетенции на библиотечния персонал

### 2.2.1. Въведение

Моделът / учебната програма за обучение на библиотекари, който би могъл да се използва от други библиотеки е един от основните резултати от проекта LinkInJob. Учебната програма е разработена като необходимост от оценка на участващите библиотеки по време на етап подготовка на проектното предложение, и се основава на концепцията за обучение и учебните програми за обучение в Линц. Тя е резултат от общата работа и принос на екипа по проекта, участниците в обучението и на петте обучители.

Обучителите бяха:

- *Лиляна Пахор, Градска библиотека Любляна, [Lilijana.pahor@mkli.si](mailto:Lilijana.pahor@mkli.si)*
- *Кармен Семрл, Глота Нова, [karmen@glottanova.si](mailto:karmen@glottanova.si)*
- *Мая Лехтола, Градски библиотеки Вантаа, [majja.lehtola@vantaa.fi](mailto:majja.lehtola@vantaa.fi)*
- *Елен Хофман, Обучителен център Линц, [helene.hofmann@mag.linz.at](mailto:helene.hofmann@mag.linz.at)*
- *Бреда Карун, Яра, Институт за библиотечно развитие, [breda.karun@jara.si](mailto:breda.karun@jara.si)*

Моделът се основава на оценка на обучението през различни етапи. Първото и много важно място, откъдето да се започне беше провеждането на проучване на местната и национална среда на безработица и услугите за безработните. Участниците в обучението, главно библиотекари, събраха информация преди обучението, така че да имат основна информация за ситуацията на местно и национално ниво и да го споделят с другите участници в обучение.

Чрез използването на тези насоки е важно да се помни, че използваните модели са само шаблони и отправна точка за работа и дейност с безработните. Важно е да се вземат под внимание местните и националните условия и особености, нуждите от обучение и характеристики на определена група от библиотекарите. Точно затова концепцията на модела за това обучение е модулна – всеки си взема това, което му пасва на собствените нужди. Основната цел на обучението е да се получат знания, умения, компетенции, идеи и опит за подготовка и организация на по-добри програми и услуги за безработните и търсещите работа в обществените библиотеки.

## 2.2.2. Списък на основните компетенции

Библиотекарите, които ще предоставят услуги за безработните в библиотеките трябва да имат широка гама от различни компетентности - знания, умения и нагласи. Някои от тях са разработени чрез предложената програма и са изброени по-долу.

### **Информационна компетентност:**

- Търсене на стратегии за различни информационни и образователни ресурси в библиотеката: фантастика и документалните книги, мултимедия, електронни ресурси (електронни данни) по отношение на темата - безработица, търсене на работа и учене през целия живот.
- Информационна начетеност
- Умения за използване на ИКТ технологии.

### **Познания и информация за:**

- Ситуация в областта на безработицата и на пазара на труда в собствена страна и в Европейския съюз като цяло
- Образователни възможности за безработните в местната общност и учебни дейности за безработни в обществените библиотеки
- особености на различните групи безработни и търсещите работа със специален акцент върху техните образователни потребности.

### **Дидактическа компетентност:**

- Да се запознаят с принципите на андрагогика, ученето през целия живот и образованието за възрастни.
- Да бъдат в състояние да признаят необходимостта от обучение и създаване на пространства за учене
- Да бъдат в състояние да анализират нуждите от обучение.
- Да бъдат в състояние да идентифицират типа учене, да го вземат под внимание по време на преподаване
- Да бъдат в състояние да използват различни видове методи за обучение (на базата на ИКТ)
- Да се запознаят с характеристиките на обучителния цикъл
- Да бъдат в състояние да подготвят, извършват и **оценяват обучението.**

- **Да бъдат в състояние да направят оценка на резултатите от обучението.**  
Да могат да се улеснят създаването на работна среща със съответната целева група.
- Да бъдат способни да помогнат и подкрепят обучаемите в учебния процес, да са сигурни в постигането на желания резултат.

#### **Комуникационни умения:**

- Умения за публично говорене
- Вербална и невербална комуникация, за да се овладее сценична треска
- Внимателно изслушване на идеите и притесненията на хората.
- Кратки разговори, активно слушане, артикулация, задаване на въпроси
- Даване на обратна връзка и предоставяне на конструктивна критика
- Способност да забелязват, интерпретират и предсещат чувствата на другите

#### **Специфични познания и компетенции:**

- За всички фази на успешно приложение на услугите в обществената библиотека: Идеи - набиране на средства - партньорство - изпълнение и план на устойчивост - оценка на въздействието и застъпничество, управление на проекти
- Предприемчиво мислене и развитие на предприемачеството.

### **2.2.3. Описание / списък на съдържанието на модулите**

#### **Модул 1 Целеви групи от безработни и търсещи работа в библиотеките, Лиляна Пахор**

- **Ситуацията в областта на безработицата и на пазара на труда** в собствената държава и Европейския съюз като цяло, политики на безработица, мерки, които се прилагат от правителството и други решения за намаляване на безработицата
- **Специфики** (напр.Брой, опит, ситуация, навици, ИКТ



- умения, стереотипи) **на различни целеви групи** от безработни и търсещи работа, като напр.:
  - Млади незаети и търсещи работа за пръв път,
  - Възрастни и по-възрастни работещи ,
  - Дългосрочно безработни и ниско образовани;
  - Мигранти и др. (базирано на спецификите на отделните държави)
- **Образователни нужди на специфични целеви групи** от безработни и търсещи работа относно:
  - учебно съдържание и учебни методи,
  - мотивация за учене и мотивация за образование,
  - организационни аспекти
- **Възможности за безработните и търсещите работа** в общността (местна, национална и интернационална)
  - възможности за обучение и други възможни услуги в обществените библиотеки
  - възможности за обучение и други възможни услуги в други институции като учебни центрове, асоциации, камари и др.
  - особености на местните общности и специфика на библиотеките

## Модул 2 Характеристики на образованието за възрастни, Кармен Семрл

- **Безработни и търсещи работа са възрастни обучаеми**
  - Предположения и принципи на възрастните учащи се (по M. Knowles) и други важни характеристики на възрастните учащи
  - Прилагане на андрагогика в обучения
  - Разнообразно обучение (обобщено в понятието "Образование за живота" от J. Reischmann)
  - обучение за безработни (видове обучения, общи цели на обучение, основни съставки на ефективно обучение, учебна матрица, базирани на Дилтс и Nichols)

### **Учебен цикъл**

- Учене чрез опит от D. Kolb
- Характеристики на видовете обучения
- Прилагане на учене чрез опит в обучението

### **Оценка и самооценка на учебни дейности в библиотека за безработни и търсещи работа**

- Видове оценяване, методи за оценка, примери на листове за оценка
- Самооценка с помощта на въпросници и интервюта
- Самооценка чрез наблюдение на партньор (молба към колега да наблюдава и предостави обратна връзка)
- Самооценка чрез самонаблюдение (бележки върху наблюдения и опит)

## **Модул 3 Знание и развитие на методи за обучение, Елен Хофман**

- **Основна информация за обучението:**
  - стилове на учене в зряла възраст и обучителен опит в детството.
- **Как работи мозъкът:**
  - как мозъкът ни работи и как се съхранява информация
  - дясно и ляво полукълбо и как можем да ги подкрепим в съвместната им работа.
- **Памет и стилове на помнене:**
  - Как да използваме нашите сетива като учебен канал и защо е толкова важно да учим с повече от един учебен канал.
- **Защо е толкова важно да се намери най-подходящия начин на учене?**
  - Ако знаете какво ви помага и какво спира ученето, вече сте една крачка напред към това да знаете повече за силните и слабите си страни като обучаващ се.
- **Анализ на стилове и типове на учене:**
  - Стилиове на учене в зависимост от: предпочитани канали на възприятие, дали сте с по-силна лява или дясна половина на мозъка, коя интелигентност активирате и много други.
- **Различни начини на тестване на стиловете на учене**
  - да се опознаят различни методи за изпитване в зависимост от възрастта и специфичните нужди на хората

- **Как да се учи и научава успешно**
  - Съвети за подкрепа на самоучението чрез различни начини на проверка на стила на учене
  - Кой учебен навик може да се подобри
  - Как да си организирате учебните материали или самото учене
  - Как да създадете учебен план

#### **Модул 4: Нови умения: Реторика и говорене пред публика, Кармен Семрл, Глота Нова**

- Как може предоставената информация да се изтрие, изкриви или генерализира?
- Вербална и невербална комуникация
- Използване на визуализации
- Структура на презентацията

#### **Модул 5: Нови умения: компетенции, необходими за използването на ИКТ, Мая Летола**

- Защо ИКТ уменията са от решаващо значение за безработните?
- Какво са ИКТ компетенции?
- Необходими умения за работа с интернет
- Компютърни и технически умения
- Търсене и работа с информация
- Технически ИКТ умения в обществените библиотеки
- Методи за преподаване на ИКТ умения (лекции, компютърни часове, инструкции лице в лице, семинар, помощ от колега и др.)
- Информация за програми за електронно обучение
- учебната програма за ИКТ - учебни дейности
- Как обществените библиотеки подпомагат безработните (случаи от Финландия)
- Казуси от библиотеки (Вантаа и Финландия и от участващите библиотеки)

#### **Модул 6: Нови умения: предприемачество, Лиляна Пахор**

- Защо предприемачеството е важно?
- Развитие на предприемачеството
- Типове предприемачество
- Предприемачески умения
- Характеристики на успешното предприемачество?
- Предприемаческо мислене

- Митовите на предприемачите: Предприемачите са изпълнители, а не мислители, Предприемачите са се раждат такива, не стават такива, Предприемачите са винаги изобретатели
- Предприемачи и възможности за работа в мрежа
- Екосистема на предприемачеството / заинтересованите страни
- Как библиотеките да окуражат предприемачеството?

## **Модул 7: Стъпка по стъпка към успешното обслужване в обществената библиотека, Бреда Карън**

- Линия на обслужване: идея-набиране на средства-партньорство-прилагане и план за устойчиво развитие-оценка на въздействието и застъпничеството.
- Библиотеката идентифицира и помага за разрешаване на проблеми в общността (напр. безработица)
- източници на доходи, финансови средства (вътрешни, външни)
- Изпълнение на услугата и план за устойчиво развитие
- Защо и как да се установи ефективно сътрудничество със заинтересованите страни в областта на безработицата на местно, регионално, национално и европейско ниво
- Насърчаване на услуги за безработни в обществените библиотеки
- Как да знаем дали сме постигнали успех/постигнали ли сме желаните резултати (оценка на въздействието)
- Как да спечелим и съхраним подрепа



## 2.2.4. План за обучение/ разписание на обучителната концепция от библиотекари

### Модул 1 Целеви групи от безработни и търсещи работа в библиотеките, Лиляна Пахор

| Време | Предмет и метод   | Материал                                   | Коментари   |
|-------|---|--|---|
| 10'   | Основно въведение за цялото обучение  | PowerPoint                                 | Да представи програма, преподаватели, цели, организация   |
| 45'   | <b>Опознаване</b><br>Упражнение: Създайте табелка с лично „лого“, представящо символ на вашата страна (библиотека, ако групата не е международна)(10 мин).<br>Последвано от презентация на участниците и представяне на обучаемите с техните логa (35 мин). Работни упражнения за/с безработни в библиотеката.                        | Цветни моливи, хартиени табелки            | Много важна част от груповата динамика, особено ако групата е международна и участниците не са познати един на друг. Изграждане на екип.  |
| 10'   | Защо презентациите са важни – изредете възможни упражнения, за да се опознаете, които могат да се използват и за обучение на безработни   | PowerPoint                                 | Подготовка на безопасна зона за сътрудничество -Работа и интеграция на участниците в обучението<br>Обмен на идеи и опит                   |
| 5'    | Защо работата в мрежата е важна:Гледайте това видео: <a href="#">How friends can help you get a job.</a>  | Компютър с достъп до интернет, говорители. |   |
| 15'   | <b>Ситуацията в областта на безработицата</b> и на пазара на труда и дейности за намаляване на безработицата.<br><br>Теоретично въведение от учителя с примери за участниците.  | PowerPoint                                 | Да се разбере ситуацията в областта на безработицата на пазара на труда в собствената страна и в Европейския съюз като цяло               |
| 5'    | Защо е важно да се знаят спецификите и нуждите на вашата целева група?<br>Гледайте видео: <a href="#">Opas IPad</a> и обсъдете  |  |   |
| 40'   | <b>Специфики на различните целеви групи от безработни</b> (избрани по отношение на спецификата на местните общности на участниците) в библиотеките.<br><i>Метод:Групова работа при подготовка на постери; Презентация на постерите.</i> Обучители и участници от други групи добавят идеи и информация към плаката, ако е необходимо. | Постери, цветни моливи                     | Да се разберат спецификите на различни групи от безработни и търсещи работа със специален акцент върху техните образователни потребности. |
| 15'   | Възможности за безработните Opportunities for unemployed and job seekers in community<br>- local, national, international<br>- oportunities in public libraries and in other institutions   |  |   |

## Модул 2 Характеристики на образованието за възрастни, Кармен Семрл

| Време | Предмет и метод   | Материал  | Коментари   |
|-------|---|---|---|
| 5'    | Въведение към Модул 2   | PPT/постер  | Загрявка  |
| 60'   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Предпоставки и принципи на възрастните учащи</b></li> <li>- Насоки</li> <li>- Сформиране на група</li> <li>- Работа в група върху казуси</li> <li>- Дискусия</li> <li>- Въведение: Предпоставки и принципи на възрастните учащи се (по М. Knowles) и други важни характеристики на възрастните учащи</li> <li>- Ако има останало време: Разнообразие от учене (обобщено в понятието »образование за живота« от J. Reischmann)</li> </ul>  | Пъзели от групи.<br>Казусно изследване (листовки или PPT)   | <p>Загряване с пъзели (което също дава на участниците възможност да опита модерни методи в образованието за възрастни)</p> <p>Да се поставят на мястото на обучаващите се</p> <p>Отразяване на собствения опит като обучаеми и преподаватели</p> <p>Да се повиши информираността относно принципите на възрастните учащи се, тяхната мотивация и потребности</p> <p>Да се получат знания</p>        |
| 15'   | <b>Прилагане на андрагогика в обучения</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Типове обучения</li> <li>- Основни цели на организираните обучения</li> <li>- Основни стълбове на ефективното обучение</li> <li>- Матрица за обучение (базирано на Dilts и Nicholls)</li> </ul>   | PowerPoint  | <p>Да се повиши информираността и познанията относно съвременната роля на учител в образованието за възрастни</p>   |
| 90'   | <b>Обучителен цикъл</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Какъв тип обучители предпочитате, когато се обучавате? (дискусия между присъстващите)</li> <li>- Въпросник на стилове на учене чрез Колб (индивидуална работа)</li> <li>- Изготвяне на графика на собствен стил на учене</li> <li>- Обща работа (участниците се опитват да намерят най-сходната и най-различната графика)</li> <li>- Въвеждане на видове учене на Колб</li> <li>- Групово обучение (каков тип дейност се извършва в четирите типа обучения) (участниците се разделят по групи според типа обучение)</li> </ul> | Плакат, който събира всички отговори<br>Въпросник (листовки или ръчно написан), моливи<br>PowerPoint<br>Постери | <p>Да се отрази собствения обучителен опит</p> <p>Да се получи информация за собствения стил на учене</p> <p>За да се повиши осведомеността за това колко сме различни (тази дейност е също един вид Energizer)</p> <p>Да се получат познания за видовете обучения</p> <p>Да се получат идеи за това как да се провежда обучение за всички учебни видове (учебно съдържание, методи, мотивация)</p> |
| 30'   | <b>Оценка и самооценка на обучителните дейности за безработни</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Дискусия (как да оценим собственото си представяне като обучители и организатори на обучение досега?)</li> <li>- Самооценка чрез използване на въпросници и интервюта</li> <li>- Самооценка чрез наблюдение на другите (молба към колега да наблюдава и дава обратна връзка)</li> <li>- Самооценка чрез себerefлексия (водене на записки на наблюдения и преживявания)</li> <li>- Примери за добри практики, дискусия</li> </ul>   | PowerPoint<br>листовки (примери)  | <p>Да се отрази оценка и самооценка</p> <p>Да се получат познания относно оценяване</p> <p>Споделяне на идеи как да се оценява и самооценява</p>  |

## Модул 3 Знание и развитие на методи за обучение, Елен Хофман

### Част 1.

| Време | Предмет и метод   | Материал   | Коментари  |
|-------|---|--|--|
| 30'   | <b>Въведение</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- групата</li> <li>- обучението (обучител и цели, програма)</li> <li>- организацията (напр. време, почивки, материали, и др.)</li> </ul> <i>Метод: доклад, презентация/ групов и индивидуална работа</i>  | PowerPoint<br><br>Листовки<br>Флипчарт<br>Софтбол  | Запознаване с новата ситуация<br><br>Изясняване на очакванията от обучението   |
| 15'   | <b>Говорете за образователен опит</b><br>Участниците споделят личните си навици на учене <ul style="list-style-type: none"> <li>- позитивен и негативен опит</li> </ul> <i>Метод: групов работ</i>  | Софтбол<br>Флипчарт  | Въпрос:<br>Къде предпочитате да се обучавате?<br><br>Въведението дава първо, кратко впечатление за стила обучение                      |
| 15'   | <b>Как да преподаваме обучение?</b><br>Как може да предадете това на някого? <i>Метод:</i><br><i>Индивидуална работ, дискусия</i>   | PowerPoint<br>Карти  | Групата споделя значението на преподаването  |
| 60'   | <b>Основна информация за обучение:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- защо възрастните и децата имат съвсем различни методи на учене</li> <li>- учене в различни фази от живота</li> </ul> <i>Метод: теоретично въведение от учител, презентация</i>  | PowerPoint   | Отразяване на собственото учене като възрастен.<br>Защо е трудно да се запомня когатото сме възрастни?<br>Да сме наясно със ситуацията |
| 60'   | <b>Мозък и памет:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- двете половини на мозъка</li> <li>- защо е вжно да работят заедно</li> <li>- как можем да им помогнем</li> <li>- краткосрочна и дългосрочна памет</li> <li>- допълнително реоретично обяснение от учителя, ако е необходимо</li> </ul> <i>Метод: теоретично въведение от учител, презентация</i> | PowerPoint<br><br>Листовки:<br>Въпросник за мозъчна<br><br>Листовки: как да се упражняваме | Различни начини на мислене<br><br>Да се отразят личните нужди (фитнес за мозъка)<br><br>Да се разбере важността на повторението        |
| 15'   | <b>Памет и сензорен стил</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- нашите сетивни органи научават канали</li> </ul> <i>Метод: теоретично въведение от учител, презентация</i>  | PowerPoint   | Да разберем защо трябва да научаваме и подготвяме обучението според поне 2 типа обучение   |
| 15'   | <b>Обобщение на семинара</b><br><i>Метод: групов работ</i>  | 4 Постера  | Обратна връзка: Обратна връзка от участниците, доволен, би желал още...  |



## Част 2

| Време | Предмет и метод   | Материал   | Коментари  |
|-------|---|--|--|
| 30'   | Въведение в семинара<br><i>Метод: теоретично въведение от учителя, презентация, групова и индивидуална работа</i>   | PowerPoint   | Загрявка<br>Упражнения с мозъчен фитнес, за да започнем следобеда с тема от предишния ден  |
| 60'   | <b>Обучение</b><br><ul style="list-style-type: none"> <li>- личен опит като учащ се:<br/>Анализиране по двойки, търсете партньор, с който имате поне една обща точка.</li> </ul> Какви са обучителните стилове?<br>Какви са типовете обучения?<br><ul style="list-style-type: none"> <li>- Анализиране на тези 2</li> <li>- Различни начини за тестване на обучителния стил</li> </ul> <i>Метод: индивидуална и групова работа</i>  | PowerPoint<br>Флипчарт<br>Карта памет<br>Листовки: Тест-лист-стил обучение                 | Describe yourself as a learner<br><br>Отразяване на собствения стил на учене – според предпочитания канал<br><br>Сравняване на различни стилове на учене                 |
| 90'   | <b>Как да учим успешно?</b><br><ul style="list-style-type: none"> <li>- 3 главни категории the 3 main categories</li> <li>- слухово-визуална и кинестетична / тактилна</li> <li>- представяне на всеки тип обучение с примери как материалът трябва да се подготви според типа с използване на бордни игри, постери, кръстословици</li> <li>- идеи как да се подготви учебния материал</li> <li>- групово упражнение: всеки участник се причислява към определена група според типа учене (проверен предния ден)и всяка група работи по предоставения материал</li> <li>- отразяване на резултатите</li> <li>- финална презентация – всяка група представя материала</li> </ul> <i>Метод: теоретично въведение от учителя, презентация, групова и индивидуална работа</i> | PowerPoint<br>Флипчарт<br>Карта памет<br><br>Постери<br><br>Карти, химикали, моливи и др.. | Да има идея как да се подходи и да се убедят бъдещите участници да подготвят материала според вида на обучението<br><br>Упражнение за прилагане на наученото на практика |
| 30'   | Оценка на обучението и бъдещи дейности<br>Обратна връзка<br>Ще ми е от полза/ не ми хареса/това беше много важно/ беше страхотно/не достатъчно<br><i>Метод: дискусия</i>  | Постер, пет отговора   | Да се вземе обратна връзка от участниците<br><br>Да се определят следващите стъпки   |

## Модул 4: Нови умения: Реторика и говорене пред публика, Кармен Семрл, Глота Нова

| Време | Предмет и метод  | Материал  | Коментари   |
|-------|--|---|---|
| 5'    | Въведение към модул 2<br>Защо публично говорене (Желаните области на обучение – констатации на изследователи Ades: 2006)   | PPT или постер  | Загрявка  |
| 30'   | <b>Процесът на комуникация при представянето или провеждане на обучение</b><br><ul style="list-style-type: none"> <li>- Упражнение: Уверете се, че информацията не е загубена! (телефонна игра)</li> <li>- Комуникационен процес (изтриване, изкривяване, генерализация)</li> <li>- Какво да правим? (дискусия)</li> <li>- Някои оптически илюзии като примери за проекта</li> </ul>   | Помагало за историята на учителя + постер с резултатите от играта<br><br>PowerPoint | Да се разбере, че „изговорено“ не означава „разбрано“: важна причина за обърквания<br>Да се упражнява и разбере огромното влияние на комуникационния процес, когато се представя или води обучение<br>Да се получат знания относно комуникационния процес |
| 60'   | <b>Невербална комуникация</b><br><ul style="list-style-type: none"> <li>- Защо е важна невербалната комуникация? (според Mehrabian, Hargie and Dickson)</li> <li>- Казус: видео върху неуспешна презентация (анализ и дискусия)</li> <li>- Казус: видео върху успешна презентация</li> <li>- Дискусия (Кои са важните елементи на обучението? Създаване на атмосфера на оптимизъм и увереност, за да се възбуди любопитството на учащите се чрез невербална комуникация (мимики, жестове, поведение и др.)?</li> <li>- Използване на визуални материали (подсказки) (видео: как да не използваме power point)</li> <li>- Упражнение: говорете с колега и сменяйте темпото на няколко пъти</li> </ul> | PowerPoint<br><br>Видео 1 (онлайн)<br><br>Видео 2 (онлайн)<br><br>Видео 3 (онлайн)  | Да се разбере огромното влияние на невербалната комуникация<br><br>Да се отрази какво се случва, ако не отделяме внимание на невербалната комуникация   |
| 60'   | <b>Достъп до аудитория (Как да се структурира презентация)</b><br><ul style="list-style-type: none"> <li>- Трансформирайте собствената графика на стиловете на учене в 4MAT графика</li> <li>- Въведение в 4MAT системата от Bernice McCarthy</li> <li>- Групова работа: подгответе презентация за дейности за безработни и търсещи работа, като използвате 4MAT система (подготовка, презентация, обратна връзка от колеги и учител)</li> </ul>   | Постер (инструкции)<br><br>PowerPoint<br><br>Постер, маркери                        | Да се разбере как стиловете учене влияят върху структурата на презентацията<br>Да се получат знания относно 4MAT системата<br>Да се изпълни<br>Да се получи обратна връзка  |
| 15'   | Място за всички въпроси/ теми, избрани от участниците относно публично говорене, сценична треска, вербална и невербална комуникация, структура на презентацията, трудни участници и др.  | Постер (ключови думи)   | Да се сподели мнение<br>Да се получат отговори и съвети   |

## Модул 5: Нови умения: компетенции, необходими за използването на ИКТ, Мая Летола

| Време | Предмет и метод   | Материал   | Коментари                                  |
|-------|---|------------|--|
| 10'   | Въведение: Защо ИКТ уменията са важни за безработните? <i>Презентация</i>   | PowerPoint | Загрявка                                   |
| 5'    | Какви са ИКТ компетенциите?(според Ananiadou, K. & M. Claro (2009), 'Умения и компетенции за обучаемите през ноия милениум в OECD страните')<br>- Функционални умения<br>- Умения за учене<br><br><i>Презентация</i>                          | PowerPoint | Да се представят множество ИКТ умения      |
| 15'   | Какви са минималните изисквания за ИКТ умения за безработен, за да си намери работа?<br>Дискутирайте в група от 3-ма за 5 минути и споделете една от дискутираните теми с другите групи<br><br><i>Дискусия</i>                                | Хартия     | Да се сподели опит                         |
| 10'   | - Необходими умения за работа с интернет<br>- Компютърни и технически умения<br>(Извор: <a href="http://www.palomar.edu/areyouready/ComputerSkills.htm">http://www.palomar.edu/areyouready/ComputerSkills.htm</a> )<br><br><i>Презентация</i> | PowerPoint | Да се представят множество ИКТ компетенции |
| 15'   | На какви ИКТ умения библиотекарите могат да научат безработните?<br>Дискутирайте в група от 3-ма за 5 мин и споделете важните изводи с останалите<br><br><i>Дискусия</i>  | Хартия     | Да се споделят идеи и опит                 |
| 5'    | Търсене и намиране на информация<br>- Ефективно търсене на информация<br>- Информационна грамотност<br>- Умения за ползване на медия<br>- Библиотекарите са експерти във всичко това!<br><br><i>Презентация</i>                               | PowerPoint | Да се представят множество ИКТ компетенции |

|       |  |            |   |
|-------|--|------------|---|
| 10'   | Какви други полезни умения могат да бъдат преподадени от библиотекарите на безработните? Дискутирайте в група от 3-ма за 5 мин и споделете важните изводи с останалите<br><br><i>Дискусия</i>  | Хартия     | Споделяне на опит   |
| 5-10' | От какви умения и компетенции се нуждаят библиотекарите, за да преподават ИКТ умения?<br>- разрешаване на проблем<br>- способност за работа с различни хора<br>- да са любопитни и да не се страхуват да опитват<br><br><i>Презентация</i> | PowerPoint | Да се подчертае значението на компетенциите на библиотекари |
| 20'   | Как се преподават ИКТ уменията в библиотеката? Изберете колега, който работи в различна библиотека и дискутирайте за 7 мин. Споделете едно общо нещо за двете библиотеки.<br><br><i>Дискусия</i>   | Хартия     | Споделяне на опит   |
| 15'   | Методи за преподаване на ИКТ умения (лекция, компютърен клас, инструкции 1:1, семинари, инструкции и др.<br><i>Презентация</i>   | PowerPoint | Да се представи множество от методи за преподаване на ИКТ   |
| 10'   | Назовете едно нещо, което е привлякло вашия интерес или, което ще запомните и го споделете с групата.  |            | Да се обобщи  |

## Модул 6: Нови умения: предприемачество, Лиляна Пахор

| Време | Предмет и метод   | Материал   | Коментари   |
|-------|---|--|---|
| 15'   | Представяне на програмата и целите<br><i>Метод: Презентация</i>   | PowerPoint   | Презентация на работата, организационен изглед  |
| 15'   | Защо предприемачеството е важно?<br>Защо хората/ безработните искат да са предприемачи?<br>- Икономическа криза<br>- Безработица<br>- Липса на малки и средни предприемачи<br><i>Презентация, представяне от учителя</i>  | PowerPoint   | Да се разбере значението на опита в предприемачеството  |
| 30'   | Типове предприемачество<br>Примери за успешно предприемачество. Какви са нагласите към предприемачеството в отделните страни?<br><i>Метод: Теоретично представяне от учителя.</i><br>Дискусия върху примери (предприемачество и развитие на предприемачеството) и нагласи в отделните страни.<br><i>Метод: групова работа, дискусия.</i>  | PowerPoint<br><br>Доклади от участниците           | Да се посочат разновидностите на предприемачеството<br><br>Да се определят общи точки               |
| 40'   | Общи характеристики на успешно и ефективно предприемачество (умения, компетенции)<br>Предприемаческо мислене<br><i>Метод: Теоретично представяне от учителя.</i><br>Видео: <a href="#">The 15 Characteristics of Effective Entrepreneurs</a> и <a href="#">25 Common Characteristics of Successful Entrepreneurs</a><br><i>Метод: Дискусия в 4 групи, подготовка на презентация и постери.</i><br><i>Предприемачи ли сме? Гледайте видео <a href="#">You Only Need These 3 Things to Be an Entrepreneur</a> и дискутирайте.</i> | PowerPoint<br><br>Флипчарт, цветни моливи, видео   | Да се знае какво е нужно, за да си успешен предприемач.<br><br>Да се отразят предприемачески умения |
| 30'   | Митовите за предприемачите:<br>- Те действат, не мислят<br>- Те се раждат, не стават такива<br>- Винаги създават<br><i>Метод: Дискутирайте всеки мит в група от 3-ма. Презентация на постери с аргументи за и против.</i>   | PowerPoint<br>Флипчарт, цветни моливи,             | Да се разберат характеристиките на предприемача   |
| 20'   | Как библиотекарите да окуражат предприемчивостта? (Създаване на увереност чрез слушане. Мотивация, подкрепа с информация, Предлагане на неформално обучение, даване на възможност за работа в мрежа, преподаване. Предприемаческа екосистема.<br><i>Метод: Примери, представени от учителя</i><br><i>Метод: в 4 групи дискутирайте примери от различни библиотеки и страни. Презентация на идеи и примери.</i>  | PowerPoint<br><br>Флипчарт, цветни моливи, постери | Да се споделят и вземат идеи как да се окуражат предприемачески умения у библиотекарите             |

## Модул 7: Стъпка по стъпка към успешното обслужване в обществената библиотека, Бреда Карън

### Част 1

| Време | Предмет и метод   | Материал                 | Коментари  |
|-------|---|--------------------------|--|
| 40'   | Представяне на темата и участниците<br><br>Линия на услуги (идея-набиране на средства –партньорство-изпълнение и устойчивост на удар-оценка и застъпничество)<br><i>Метод: Теоретично представяне от учителя; презентация</i>   | PowerPoint               | За да се направи преглед на цялата линия на услуги                         |
| 50'   | <b>Идеята</b><br><br>Дискусия в групи: <i>Кои проблеми в местната общност са адресирани от центъра на работа /услугата за безработни в библиотеката? Само безработица? Каква беше първоначалната идея?</i><br><i>Метод: Теоретично представяне от учителя; презентация + групова работа</i>                         | PowerPoint<br><br>хартия | Да е ясна важността от определяне на ясна идея                             |
| 50'   | <b>Набиране на средства</b><br>Как да се съберат средства, за да се реализира идея, Европейски и световни възможности,<br><br>Дискусия в групи: <i>Кои от посочените програми познавате? Какви са източниците на вашия проект?</i><br><i>Метод: Теоретично представяне от учителя; презентация + групова работа</i> | PowerPoint<br><br>хартия | Много кратък преглед на възможностите в ЕС и в световен мащаб              |
| 40'   | <b>Изпълнение на услугата</b> и план за устойчивост<br>Проектен цикъл<br>Предисмтва от проектна работа<br>Устойчивост<br><br><i>Метод: Теоретично представяне от учителя; презентация</i>   | PowerPoint               | Целта не е сесия върху проектно управление, така че тази сесия беше кратка |

## Част 2.

| Време | Предмет и метод   | Материал   | Коментари   |
|-------|---|--|---|
| 60'   | <b>Партньорство</b><br>Форми на партньорство,<br>Защо е нужно партньорство – гледна точка на библиотеката, партньорска гледна точка<br>Партньорство за иновация,<br>Успешно/провалено партньорство,<br>Пример за отлично партньорство в обществена библиотека.<br>Дискусия в групи: Кой са вашите партньори в услуга на безработните? Как се свързахте с тях?<br>Има ли някакви промени от началото на проекта или са същите? Какви са причините за успех/провал?<br><i>Метод: Теоретично представяне от учителя; презентация+ групов работ</i>   | PowerPoint<br><br><br><br><br><br><br><br>хартия   | Да бъде ясно, че никоя услуга в библиотеката не може да се реализира без подходящо партньорство; да се знае как да се изгради такова партньорство |
| 40'   | <b>Оценяване на въздействието на вашата библиотека / услуга</b><br>Защо се измерва въздействието ?<br>Методи за измерване на въздействието, планиране и оценка на въздействието ,<br>Модел на логика.<br>Видео: <a href="#">Public Libraries 2020 tour</a><br><i>Метод: Теоретично представяне от учителя; презентация+ групов работ</i>  | PowerPoint   | Опознаване на нови методи (в библиотеките) за представяне на резултати  |
| 80'   | <b>Застъпничество</b><br>Застъпничество в контекста на комуникацията .<br>Участниците индивидуално пишат отговор на въпросите: Каква е библиотеката?<br>Какви са характеристиките, които я правят различна от другите обществени библиотеки в общността?<br>Всички участници посочват своя отговор.<br><br>Видео:<br><a href="#">Neil Gaiman on Libraries</a><br>Библиотечна застъпническа мрежа<br>Видео: <a href="#">We Love Libraries</a> ,<br><br>Групов дискусия: Колко знае вашата застъпническа целева аудитория за библиотеката/ работния център?<br>Говорене<br><i>Метод: Теоретично представяне от учителя; презентация + индивидуална и групов работ</i> | PowerPoint<br><br><br>Постер<br><br><br>флипчарт<br><br><br>PowerPoint, видео, листовки<br><br>PowerPoint, видео | Представянето е една част от много сложен процес.   |

## 2.2.5 Насоки и предложения

### Дидактически принципи:

- Трябва да бъдат използвани интерактивни методи (ролеви игри, игри, плакати и снимки, мисловни карти, клъстери, настолни игри)
- Обмяна на идеи и опит между участниците
- Примери и материали, за споделяне (работни листове, тестове)
- Участници от различни библиотеки, страни.
- Обучение за включване на почивки и релаксиращи упражнения за учащи. В зависимост от групата на участниците, обучаващият следва да реши в кой момент трябва да се използва почивка и какъв вид да е според обучението.

### Обучител(и):

Обикновено са външни обучители

Добре е, когато има повече обучители.

Обучители от различни страни и с различен произход.

Как да се избере обучител:

- Основна квалификация в областта на образованието за възрастни, включително съответните компетенции (дидактика и методи за обучение на възрастни)
- Допълнителна квалификация в консултиране / преподаване / експертни услуги
- Достатъчен опит в преподаване/обучение
- Опит в областта на работата с (обществени) библиотеки и безработни
- Със следните характеристики: гъвкавост, устойчивост на стрес, експерти в познаването на хората, будни личности, приятелски настроени, добро умение за управление на времето.
- Модел за подражание и добро поведение.
- В състояние да осигури учебен материал, адаптиран към групата
- 

### Организационни умения:

Продължителност: 5 дни обучение

Допълнителносамоучение в електронна зала

Брой участници:прибл. 16

Една зала за цялото обучение



## **РАЗДЕЛ 3 ОБУЧИТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ**

---

### **3.1. ОБОБЩЕНИЕ НА УЧЕБНИТЕ ДЕЙНОСТИ**

### **3.2. ПРИМЕРИ ЗА ДОБРИ ПРАКТИКИ НА УЧЕБНИ ДЕЙНОСТИ ЗА БЕЗРАБОТНИ (АВСТРИЯ, БЪЛГАРИЯ, ИНЛАНДИЯ, ИРЛАНДИЯ, ЛИТВА, РУМЪНИЯ, СЛОВЕНИЯ)**

# РАЗДЕЛ 3

## ОБУЧИТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ

### 3.1. Обобщен доклад върху обучителните дейности

Икономическите и социални промени в обществото подтикваат библиотеките да създават нови услуги за групи от потребители, които са в неравностойно положение.

Целите на партньорите по проекта LinkINjob са свързани с разработване на обучителни дейности за безработни, използвайки нетрадиционни методи, информационните технологии, развитие на нови умения и познания, необходими на търсещите работа (компютърна и информационна грамотност, предприемачество).

Тъй като безработните са хетерогенна група, библиотеките разработиха обучителни дейности за нуждите на 7 таргетирани групи от безработни, както следва: 1) дългосрочно безработни; 2)възрастни работещи; 3)по-ниско образовани; 4)жени; 5)мигранти; 6) хора със специални нужди; 7)търсещи работа за пръв път

Изготвени са общо 32 обучителни дейности, 10 от които са базирани на информационни технологии. Общо 350 безработни взеха участие в обучителните дейности. 92 % от участниците отговориха на въпросника.

Пол:

| Мъж | Жена |
|-----|------|
| 108 | 233  |

Възрастова група:

| 15-25 | 26-35 | 36-45 | 46-55 | 56+ |
|-------|-------|-------|-------|-----|
| 54    | 92    | 60    | 68    | 33  |

На участниците бяха зададени два основни въпроса:

**Какво най-добре отразява мнението на участника относно обучителната дейност?**

|  | Много недоволен | Относително недоволен | Нито недоволен нито | Относително доволен | Много доволен |
|--|-----------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| Съдържание                                 | 1               | 1                     | 9                   | 116                 | 195           |
| Трудност                                   | 2               | 1                     | 24                  | 143                 | 145           |
| Обучител                                   | 1               | 0                     | 8                   | 59                  | 255           |
| Учебен материал                            | 2               | 3                     | 20                  | 84                  | 212           |
| Атмосфера по време на обучителната дейност | 1               | 1                     | 17                  | 59                  | 242           |

**В каква степен участниците са съгласни или несъгласни със следните твърдения?**

| Твърдение:  | Силно несъгласен | Относително несъгласен | Нито съгласен, нито несъгласен | Относително съгласен | Силно съгласен | Не знам |
|---|------------------|------------------------|--------------------------------|----------------------|----------------|---------|
| Обучителната дейност вдигна очакванията ми                                  | 6                | 8                      | 21                             | 89                   | 188            | 10      |
| Знанията, които придобих могат да се използват в практиката                 | 1                | 4                      | 13                             | 78                   | 210            | 15      |
| Участието в обучителната дейност увеличи шансовете ми за намиране на работа | 4                | 4                      | 17                             | 93                   | 170            | 31      |

По-голямата част от отговорите на участниците е в рамките на относително доволен, много доволен и относително съгласен и силно съгласен. Броят на участниците, които са нито доволни, нито недоволни от сложността на материала показва, че библиотеките трябва да подготвят по-сложни въпроси или да разделят участниците според предишно обучение и познания. Броят на обучаемите, които са отговорили „Не знам“ в трите категории показва, че все още има хора, които не разпознават обществената библиотека като място с много възможности за обучение през целия живот.

**От къде участниците са разбрали за обучителната дейност:**

|   |       |
|---|-------|
| От библиотеката   | 52,1% |
| Интернет, онлайн страницата на библиотеката, Facebook ... | 15,9% |
| Образователни институции                                  | 15,5% |
| От приятели   | 3,4%  |
| Местния вестник   | 3%    |
| Друго   | 10,1% |

**Топ 20 мнения и предложения от участниците във връзка с обучителната дейност:**

1. Чудесен семинар. Продължавайте по същия начин. Много позитивна енергия.
2. Би било чудосено, ако можете да предоставите видео с нашите представяния, така че да можем да прегледаме съдържанието вкъщи.

3. Най-добрата част за мен бяха практическите примери, енергията на учителя. Предлагам да има повече време, отделено за дискусии и обмяна на мнения.
4. Продължете с курса за напреднали. По-големи стаи за занятия. Всичко беше много добре обяснено!
5. Много съм доволен от курса, особено от доброто обяснение. Успях да запълня много празнини с тези познания.
6. Бих искала да има разширени класове в повече практически примери за по-добро усвояване на взетия материал.
7. Всичко беше много приятно. Надявам се да посетя и следващи курсове. Бих предложил да се отделя по-малко внимание на не толкова приложими интернет страници.
8. Презентациите са разбираеми, професионално поднесени. Добре е, че преподаденото е подплатено с примери от личния опит. Имаше много малко групови занимания. Беше доста пасивно за участниците. Някои от преподавателите не създават контакти с публиката. Бих предложила да се дават малки награди – не в началото, а по време на обучението.
9. Все пак беше много забавно и получих много нова информация.
10. Всичко ми хареса. Учителите са много приятни, добра атмосфера.
11. Бих искал да премина повече компютърни курсове. Много приятна учебна обстановка. Персоналът е чудесен. Библиотеката е страхотно място. Благодаря!
12. Бих могъл да използвам всичко научено в следващото си интервю за работа.
13. Хареса ми презентацията и различните техники за учене. Радвам се, че мога да продължа да се обучавам от вкъщи.
14. Добро обяснение по време на семинара и добър материал, по който да се продължи с ученето.
15. Предлагам да се увеличат часовете за компютърна подготовка.
16. Ако е възможно, за в бъдеще, моля да предоставите по-дълги обучения.
17. Да се запозная с различни модули на компютърни технологии.
18. Да имам обобщение на резултатите от всичко тези курсове, които да бъдат оповестени по подходящ начин и с лесен достъп. По този начин да се види дали има практически резултати, т.е. дали хората са започнали работа в следствие от вложените пари, усилия и работа.
19. Моля, направете още такива обучения.

Тези коментари и предложения показват, че партньорите са постигнали целите на проекта, както и какво трябва да подобрим за бъдещи дейности по обучение на безработните в обществените библиотеки.

## Анализ на обучителните действия

Обикновено повечето обществени библиотеки следят работата си, използвайки набор от вътрешни и външни мерки. Вътрешните мерки може да включват персонал, фондова колекция, пространство за ползвателите, отпуснати средства и др. Външните мерки може да включват проведени тренировъчни курсове, заемания, читателска посещаемост на събития, сформирани партньорства и др. През последните години се забелязва по-голям фокус върху резултатите, отколкото върху приложените мерки. Именно защото резултатите са това, което показва ефектът от ползването, истинската стойност на услугата за крайния потребител. Съществуват различни категории резултати – икономически, социални, обучение и изследване.

Обществените библиотеки могат да влияят върху общостта посредством 5 аспекта на обучение: а) познание и разбиране; б) умения; в) нагласи и ценности; г) забавление, вдъхновение и творчество; д) дейност, поведение и развитие.

Този анализ на партцорите описва нуждите, вложенията, дейностите, продукцията, резултатите и въздействието от обучителните дейности, както следва:

**НУЖДИ** (проблемите, които учебните дейности се опитват да разрешат или въпросите, към които се отнасят):

На пазара на труда, силно повлиян от икономическата криза и безработица, всяка инициатива, предназначена за ограничаване на влошаването е добре дошла. Има ограничен брой безплатни дейности, достъпни за безработните.

Насочена към хората, търсещи работа, библиотеката сътрудничи и се опитва да улесни достъпа им до пазара на труда. В процеса на търсене на работа, безработните се сблъскват с много проблеми, като това как успешно да представят себе си пред работодател, как да намерят подходящи обяви за работа и да подготвят перфектно CV.

За тази целева група търсенето на работа по интернет може да бъде истинско предизвикателство. Семинарът представя ключови интернет страници за търсене на работа, как става самото търсене и как да си направим онлайн профили. Един от проблемите, пред които е изправена тази целева група е това, че хората не притежават необходимите качества, за да бъдат наети на работа точно, защото дълго време са били без такава.

Курсовете по информационни технологии са насочени към хора, които по една или друга причина, остават извън пазара на труда, да надградят основното ниво на общите квалификации. Умения за компютърна техника и периферни устройства са необходими по подразбиране за повечето от професиите в съвременното общество.

По време на семинара е важно да се представи материал, който е лесен за разбиране, интересен и полезен.

**ВХОДЯЩА ИНФОРМАЦИЯ** (ресурсите, които потенциално позволяват или ограничават ефективността на дейностите):

Близък контакт (по-официален) с хора, които търсят работа и подкрепа, практически задачи и упражнения с отворени въпроси за тяхната кариера, предишен опит и бъдещи очаквания. Това би направило „пасивните“ участници „активни“.

Информация и обучение в съответствие с нови изисквания от работодатели, които постоянно се променят, предоставяне на търсещите работа на реалистичен подход в тази посока.

Обучението трябва да е вид неформална комуникация, като в същото време се стреми да отговори на групови и индивидуални нужди. Взаимодействие с участниците, поддържане на активното им участие в процеса на обучение е от съществено значение.

Провеждането на обучение е трудно, когато обучаемите са на различно ниво, особено що се отнася до техники/ умения при интервюиране и ИТ умения.

Персоналът изпълни следните задачи: изработване на обученията; написание на покани; подготовка на работни материали, оценка на семинарите. Имаме нужда от подходящо обучение, многофункционална зала и работни материали.

**ДЕЙНОСТИ** процеси, техники, прояви и дейности по обученията):

Трябва да има подходящ баланс между теория и практически учения с помощта на демонстрации с обяснения и индивидуални упражнения по съдържанието на семинара.

Активна обратна връзка относно обучителния метод е получена от участниците и благодарение на това обучителните техники се адаптират според техните нужди.

Обучението трябва да е интерактивно, практически насочено и да използва различни устройства и формати. Използване на добри примери за CV-та, видеа на умения за явяване на интервю, препоръчани интернет страници и др.

Участниците трябва да изготвят няколко задачи, за да покажат, че научават и развиват уменията си, напр. в семинара за Word трябва да създадат документ или да потърсят в интернет за работна позиция, да покажат отделните стъпки при извършването на тези действия.

Предимство е да има припокриване на преподаваните теми – преповтаряне и свързване на информацията с възможно повече визуални устройства (кратки клипчета, снимки, интерактивни линкове и др.) Периодично представяне на практическите задачи по време на лекции помага за поддържане на активността на аудиторията и по-добро усвояване на основната информация. Обучителят процес трябва да вземе под внимание различните способности за възприятие на участниците. Преподавателят трябва да може да работи с хора на различни нива, така че обучението да не е нито скучно за някои, нито прекалено трудно за други.

**РЕЗУЛТАТИ** (промяна в нагласите, поведението, познанията, уменията, статус, или функционално ниво на функциониране на крайните потребители на дейностите по обучението):

### **1. Умения**

Участниците в обучителните дейности получиха основни познания по информационни технологии, напр. Изготвяне на документи (CV, мотивационно писмо), използване на електронна поща, създаване на профил, с който да си търсят работа, използване на надеждни сайтове за търсене на работа. Научиха как да подготвят и нагласят CV-то си според позицията, за която кандидатстват. Получиха познания как да се подготвят за интервю, как да се справят със стресът преди и по време на интервю, как да се представят на интервю и да използват по най-добрия начин комуникационните си умения.

Добри умения за себепредставяне (комуникация с потенциален работодател, как да се обличат, селекция в социални уеб профили и др.) , използвайки най-надеждните сайтове за тази цел, изготвяне на добро CV и мотивационно писмо, успешно изготвяне на профил и представяне по интернет.

Участниците повишиха самоувереността си и са наясно какво се очаква от тях при търсенето на работа, какво очаква потенциалният работодател.

### **2. Нагласи и ценности**

Разпознаването на собствения капацитет и укрепването на личните качества е много важно. По-високо ниво на самоувереност.

### **3. Удовлетворение, вдъхновение, творчество**

Участниците изявиха желание да учат, да се отворят за знания и споделяне на идеи с хора, които имат същите проблеми, които са в същата ситуация и имат сходни интереси. Чувство на принадлежност/ Не са само: Чрез участие в обучението по групи придобиха чувство на общност с друг в подобна ситуация, показвайки, че не са единствените в такова положение. Това повиши мотивацията им за работа и ги накара да търсят нови възможности за развитие.

#### 4. Дейност, поведение, прогрес

По-голяма вероятност за успешно търсене на работа, повишено самочувствие в собствените възможности, познания по кариерно развитие и умения, повишена мотивация за работа, комуникационни умения, водещи до успешни интервюта за работа.

**ВЪЗДЕЙСТВИЕ** (Очаква се обучението да доведат до промени):

Участието в обучението даде на хората чувство на общност, повиши социалната им свързаност, подобри самочувствието им, подобрявайки качеството им на живот.

Участниците следва да са получили повече познания и умения, които да подобрят възможностите им в търсенето на работа. Работодателите ще забележат, че хората са опитни и сериозни в търсенето на работа.

Новите умения са от полза в кариерното планиране – основни умения при интервю за работа, както и повишеното самочувствие, по-добро качество на живот и социална интеграция в обществото.

Очаква се подобрените умения в областта на информационните технологии да помогнат на участниците да намерят работа чрез чрез разширяване на каналите за информация и умения, за да се подготви адекватно самостоятелно представяне пред потенциален работодател.

Предложените от нас бучителни програми имат възможността да интегрират хората на пазара на труда.

Има обособена нужда от повече сътрудничество и координация от различните местни услуги в местните общности, които предоставят обучение на безработните – по-общ подход.

Пълният анализ и обратна връзка за обучителните дейности на библиотеките в партньорство са достъпни на интернет страницата на проекта.



## **3.2. Примери за добри практики на обучителните дейности за безработни**

**АВСТРИЯ, Landeshauptstadt Linz, Volkshochschule,  
Lernzentrum**

- 1. КАК ДА УЧИМ УСПЕШНО?**
- 2. КОЙ Е НА ТЕЛЕФОНА - ПЕРФЕКТНО ИНТЕРВЮ  
ПО ТЕЛЕФОНА**

**БЪЛГАРИЯ, РЕГИОНАЛНА НАРОДНА БИБЛИОТЕКА  
„ПЕТКО РАЧЕВ СЛАВЕЙКОВ“ – ВЕЛИКО ТЪРНОВО**

- 1. ОСНОВНИ КОМПЮТЪРНИ УМЕНИЯ ЗА  
БЕЗРАБОТНИ НА ПАЗАРА НА ТРУДА**
- 2. ПРОФЕСИОНАЛНА ОРИЕНТАЦИЯ И  
МОТИВАЦИОННО ОБУЧЕНИЕ ЗА ИНТЕГРАЦИЯ  
НА ПАЗАРА НА ТРУДА.**

**ФИНЛАНДИЯ**

- 1. ТЪРСЕНЕ НА РАБОТА ЗА ДЪЛГОСРОЧНО  
БЕЗРАБОТНИ**
- 2. ОБУЧЕНИЕ ЗА РАБОТА С WORD ЗА  
БЕЗРАБОТНИ ЖЕНИ ИМИГРАНТИ**

**ИРЛАНДИЯ, Monaghan County Library Services**

- 1. СЕМИНАР ЗА УМЕНИЯ ПРИ ЯВЯВАНЕ НА  
ИНТЕРВЮ**
- 2. ТЪРСЕНЕ НА РАБОТА И УМЕНИЯ ЗА РАБОТА В  
МРЕЖАТА**

**ЛИТВА, Kaunas County Public Library**

- 1. ПРЕДСТАВЯНЕ ПО ИНТЕРНЕТ**
- 2. СЪЗДАВАНЕ НА ОНЛАЙН ПРОФИЛ; СОЦИАЛНИ  
СТРАНИЦИ И БЛОГОВЕ**

**РУМЪНИЯ, George Baritiu County Library**

- 1. ПРЕДПРИЕМАЧЕСТВО АВС**
- 2. КАК ДА УПРАВЛЯВАМЕ ПАРИТЕ СИ**

**СЛОВЕНИЯ, Ljubljana City Library**

- 1. ЖЕНИТЕ В РАБОТНИЯ СВЯТ**
- 2. КУРС ПО ИЗГОТВЯНЕ НА CV ЗА БЕЗРАБОТНИ**



# КАК ДА УЧИМ УСПЕШНО?- АВСТРИЯ

**Вид дейност:** Семинар

**Целева група:** Мигранти и хора с ниско образование

**Предистория:** Хора с ниско образование и мигранти се нуждаят от допълнителна подкрепа при обучението, тъй като много от тях не са посещавали и не са завършили училище. Избираме тази дейност, за да подобрим уменията за научаване на участника, да направим учебния процес по-лесен.

**Цел:**

- да получим идеи как да подобрим собствения стил на научаване
- да повлияем върху начинът на научаване
- да подсилим самочувствието
- да получим независимост и ентузиазъм от ученето

**Обучителен процес:**

1. *Защо е важно да се намери най-подходящият метод за учене* – участниците получават теоретични познания за това как функционира мозъкът, краткосрочната и дългосрочната памет. Ако знаят какво им помага и какво спира научаването, вече са една стъпка напред към разбирането на силните и слабите си страни като обучаващи се.
2. *Да говорим за опитът на обучаващия се* – участниците говорят за положителен и отрицателен опит от своето обучение.
3. *Моят личен стил на учене* – участниците тестват и анализират личния стил и тип учене, ние им предлагаме писмени или компютърни тестове.
4. *3 основни категории* – на участниците се представят примери как да се подготвят учебните материали.
5. *Познание и развитие на обучителните методи* – сега е време всеки участник сам да избере какво най-добре му приляга като метод за учене, как се чувства най-комфортно.

Всяка част от семинара е свързана, за да създаде работен процес.

## ПЛАНИРАНЕ НА ДЕЙНОСТ

**Продължителност на дейността:** 2ч

**Размер на групата:** 10 участника, 1 учител, ако участниците са повече от 10, тогава и учителите са 2-ма.

**Материален ресурс:** Брошури с въпросници относно мозъчна дейност, краткосрочна и дългосрочна памет, стилове на учене, използвахме power point, флашкарти, флипчарт, плакати.

## ПРЕПОРЪКИ

Участниците трябва да носят собствени материали, за да могат да се подготвят в съответствие със личния си стил.





# КОЙ ГОВОРИ – ПЕРФЕКТНО ИНТЕРВЮ ПО ТЕЛЕФОНА! - АВСТРИЯ

**Тип дейност:** Семинар

**Целева група:** Мигранти и ниско образовани

**Предистория:** Този семинар има за цел да подкрепи мигранти и ниско образовани да научат езика, който им е необходим – да го говорят, да научат основни фрази, използвани по телефона във връзка с интервю за работа.

**Цел:**

- да разберат какво се иска от дадена предлагана позиция
- да установят какви умения се търсят
- да са добре подготвени за телефонно обаждане (говорими умения)
- да използват телефона по-ефективно и с по-голямо самочувствие

**Обучителен процес:**

1. *Работна обява* – анализ на обявата за работа, да се разбере за какъв вид работа става въпрос.

Ако участникът е способен да попълни въпросника: Какви са необходимите умения, какви умения са налице и какви трябва да се развият.

2. *Говорими умения* – на участниците се представят основните задачи, свързани с умението за говорене – умения, които вече имат и такива, които трябва да подобрят.
3. *Етикет за говорене по телефона за немски говорещия свят* – мотивационни ролеви (работа по двойки) и разговорни задачи. Това упражнение помага на участниците да се усъвършенстват при интервюта по телефона.

## ПЛАНИРАЕ НА ДЕЙНОСТТА

**Продължителност:** 2ч

**Размер на групата:** 10 участника за 1 обучител

**Материален ресурс:** Компютри за всички участници, обучителна програма, особено за говоримите умения, напр. Таблет за отбелязване на ролевата игра, прожектор и листовки.

## ПРЕПОРЪКИ

Осигуряване на обява за работа от местен вестник, разбираема и за по-ниско образовани хора.





# ОСНОВНИ КОМПЮТЪРНИ УМЕНИЯ ЗА БЕЗРАБОТНИ НА ПАЗАРА НА ТРУДА – БЪЛГАРИЯ

**Тип дейност:** Курс

**Целева група:** Дългосрочно безработни; Възрастни работещи

**Предистория:** Курсът ще даде на участниците познания относно компютърната конфигурация и кои са най-важните аспекти на дейността и поддръжката на системата и периферните устройства. Ще се създадат умения за работа с файлова система и различни устройства за съхранение – статични и мобилни. Учащите се ще намерят нови възможности за търсене на работа по интернет, също ще се научат как се подготвят документи с MS Word.

**Цел:** Курсът е насочен към хора, които имат малки или никакви способности да работят с компютър. Целта е да се научат основните операции и даняма притеснение при използване на технологиите. След приключване на курса участниците следва да могат да:

- работят с файлове и папки, флаш памет, CD, мобилни устройства.
- работят с периферни устройства (принтер, скенер, прожектор).
- създават MS Word документи и да работят с вече съществуващи, да форматира и подравняват текст, да вмъкват и позиционират обекти.
- търсят сайтове, предлагащи работа, да се регистрират, да могат да изготвят CV и мотивационно писмо.

**Обучителен процес:**

- *Въведение в компютърната конфигурация* – компоненти, периферни устройства, поддръжка, потенциални проблеми.
- *Операционна система* – файлова система и навигация file system and navigation, насочващи програми, подготовка на работната обстановка.
- *Работа с Word* – интерфейс на програмата, основни компоненти, курсуси, допълнителна функционалност
- *Работа с интернет* – търсене на информация, създаване на имейл, регистриране в сайтове за търсене на работа.

## ПЛАНИРАНЕ НА ДЕЙНОСТТА:

**Продължителност на дейността:** 4 курсав  
4 раздела- 32ч– 26тренировъчи часа и 6ч за кафе паузи и обяд

**Размер на групата:** 49 участника за 4 курса  
(средно по 12 участника на курс)

**Материален ресурс:** Компютри за всички участници, флип чартове, канцеларски материали и мултимедия.

## ПРЕПОРЪКИ

Да се увеличи продължителността на курса, за да могат участниците да разберат материала и да го приложат в практически примери.







# ПРОФЕСИОНАЛНА ОРИЕНТАЦИЯ И МОТИВАЦИОННО ОБУЧЕНИЕ И ИНТЕГРАЦИЯ НА ПАЗАРА НА ТРУДА - БЪЛГАРИЯ

**Тип дейност:** Курс

**Целева група:** Дългосрочно безработни; Търсещи работа за пръв път; Възрастни работещи

**Предистория:** Всички теоретични аспекти на тези три модула са свързани чрез визуализации – презентация или представяне на опит и умения – участие в социални ролеви модели, определени от участниците. Практически задачи за работа – поставяне на цели, описание на трудностите за постигане на целта, анализ на ситуацията, структуриране на резюме и мотивационно писмо.

**Цел:** Умения, които ще се създадат или развият:

- Анализ на настоящата ситуация;
- Отбелязване на трудностите, които влияят върху професионалното развитие или работа;
- Анализирание на това, което се знае и какво би било най-успешното действие;
- Обобщаване на умения;
- Умения за изготвяне на CV, мотивационно писмо за явяване пред работодател;
- Как да съставим цел и план за действие.
- Подобряване на комуникационните умения

**Обучителен процес:**

С участниците беше постигнато следното:

1. Развитие на познания по кариеро плануване и умения;
2. Повишаване на мотивацията за работа;
3. Комуникационни умения, водещи до успешно интервю за работа
4. Укрепване на личните ресурси – надстройване на личните умения и подпомагане процеса на личностно израстване;
5. Подкрепа при професионална ориентация;
6. Анализ на ситуацията на пазара на труда;
7. Подобряване на практическите умения при търсене и намиране на работа.

## ПЛНИРАНЕ НА ДЕЙНОСТТА

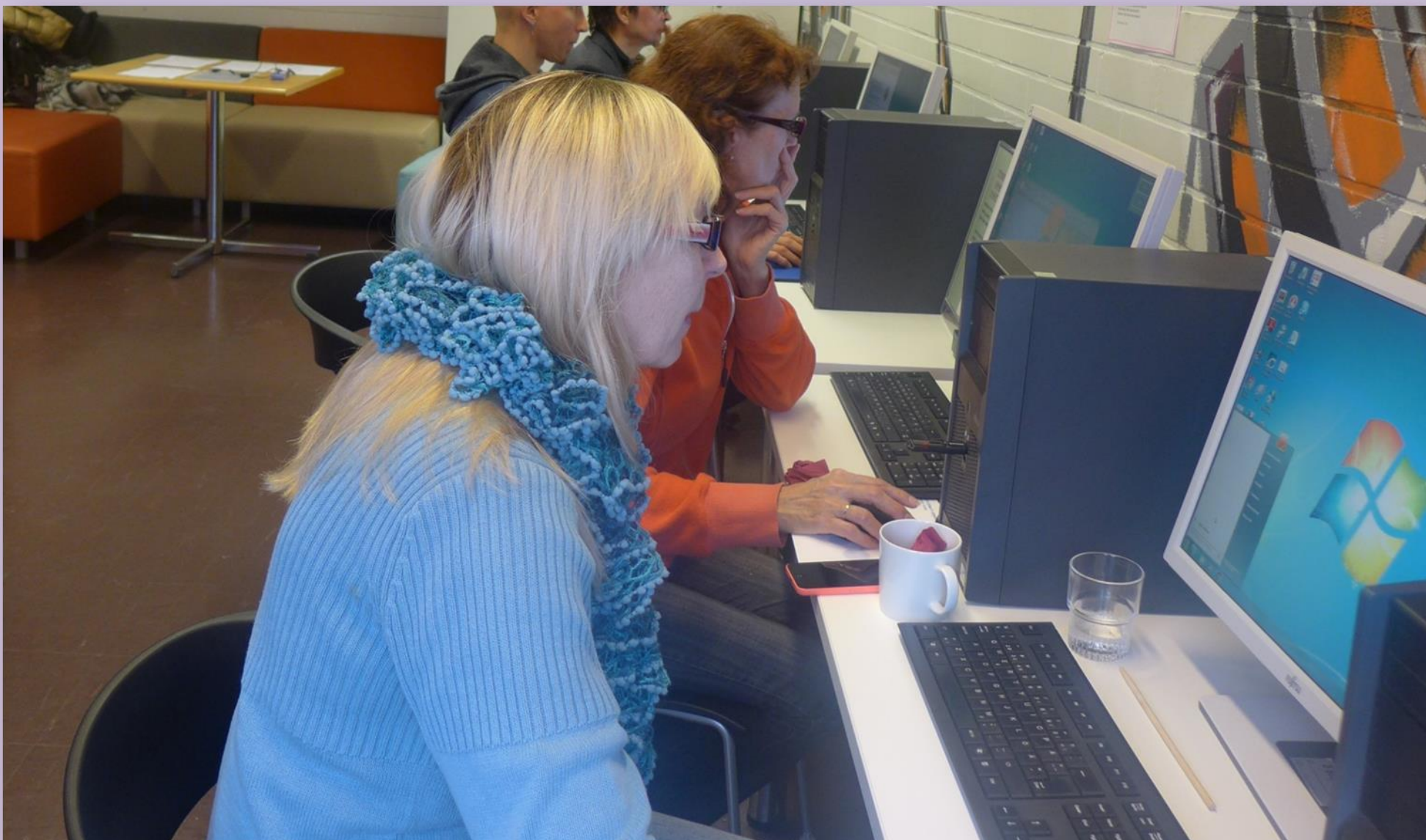
**Продължителност на дейността:** 4 курса, в 4 части по 32 ч – 26 обучителни часа и 6 ч за кафе паузи и обяд

**Размер на групата:** 49 участника за 4 курса (средно по 12 участника на курс)

**Материален ресурс:** Компютри за всички участници, флип чарт, канцеларски материали и мултимедия

## ПРЕПОРЪКИ

Да се увеличи продължителността на обучението, за да могат участниците да научат по-добре материала и да го приложат на практика.



# КУРС ЗА ДЪЛГОСРОЧНО БЕЗРАБОТНИ ЗА ТЪРСЕНЕ НА РАБОТА – ФИНЛАНДИЯ

**Тип дейност:** Семинар

**Целева група:** Дългосрочно безработни и имигранти

**Предистория:** Важно е да се знае как да се използват различните сайтове за търсене на работа, да се подготви CV, което да се изпрати на работодател при кандидатстване за работа. Този семинар комбинира 2 важни аспекта: как да се подготви CV и как да се използват сайтовете за търсене на работа.

**Цел:**

Да се помогне на участниците да подготвят CV и да използват свободно сайтовете за търсене на работа.

**Обучителен процес:**

- Въведение в LinkinJob и обяснение за какво служи тази учебна дейност
- Бързо определяне нивото на умения на участниците: имат ли изготвено CV, запознати ли са със сайтовете за търсене на работа и начина на използването им
- Какво прави едно CV добро и какво да се добави или махне от него
- Как да се напише добра молба за кандидатстване за работа
- Предоставяне на участниците на добър пример за CV, който могат да ползват, за да изготвят свое
- Въведение в най-често търсените позиции във Финландия
- Демонстрация на това как да се намери работа в различни области, като се покаже онлайн търсене в сайтове
- Оказване на помощ на участниците за намиране на определен тип работа в съответствие с нуждите им и дори изпращане на кандидатури, ако се намерят подходящи позиции.

## ПЛАНИРАНЕ НА ДЕЙНОСТТА

**Продължителност на курса:** 2ч

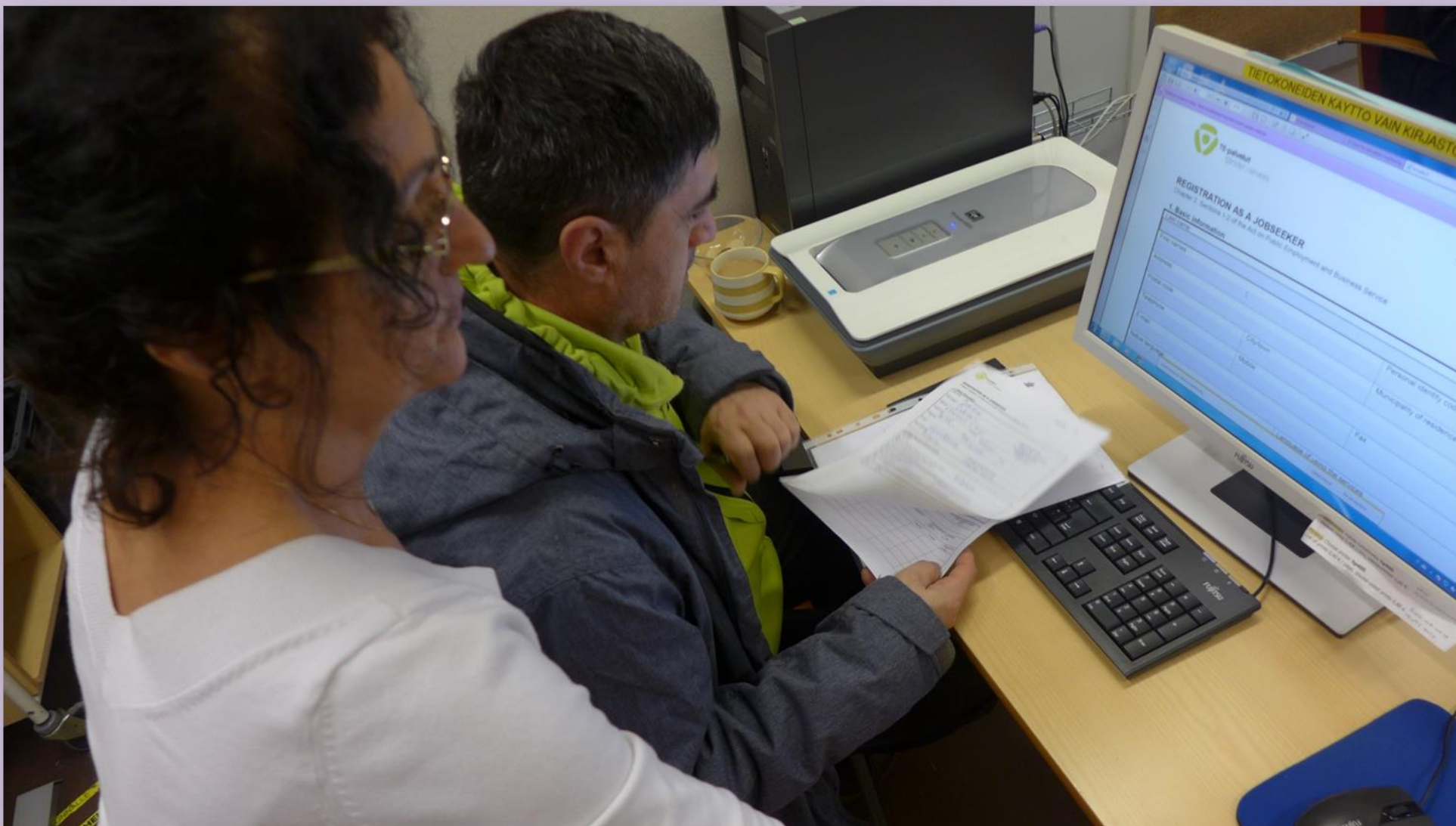
**Размер на групата:** 10 участника

**Материален ресурс:** Компютри за всички участници, флип чарт, канцеларски материали и мултимедия, видео проектор, кафе и закуски за всички.

## ПРЕПОРЪКИ

Може да е добра идея да се вземат материали от местното бюро по труда. Добре е също да се намерят предварително сайтове за търсене на работа в различни области.





# КУРС ПО ТЕКСТООБРАБОТКА ЗА БЕЗРАБОТНИ ЖЕНИ ИМИГРАНТИ – ФИНЛАНДИЯ

**Тип дейност:** Семинар

**Целева група:** Безработни жени имигранти

**Предистория:** Текстообработката е нужна при търсене на работа

**Цел:**

Да се обучат участниците как да работят с програми за текстообработка като Word, за да могат да използват тези умения при търсенето на работа.

**Обучителен процес:**

- Запознаване с LinkedIn и за какво служи тази обучителна дейност
- Определяне нивото на познания на участниците: колко добре могат да използват програмите за текстообработка, какви са езиковите им умения.
- Минаване през основните инструменти в Microsoft Word: как да се отворят и запазят документи, как да се форматира и редактират текстове, как да се копира и постави текст.
- Всички участници отварят вече изготвен документ на компютъра си и го форматира в зависимост от инструкциите, които са получили.
- На всички участници се дават писмени задачи: използване на клавиатура за главни букви, специални знаци и символи, писане на текст със специален формат, копиране на текст онлайн.
- Запазване на текста и прикрепянето му към имейл.
- След приключване на курса участниците трябва да напишат кратко писмо за личните си силни страни и интереси.

## ПЛАНИРАНЕ НА ДЕЙНОСТТА

**Продължителност на курса:** 2ч

**Размер на групата:** 10 – 15 участника

**Материални ресурс:** Компютри за всички участници, видео прожектор

## ПРЕПОРЪКИ

Да има материали, като документ в Word формат, запазен на всички компютри, най-добре на десктопа за лесен достъп, за да могат участниците да го редактират по всяко време. Тъй като обучаемите са имигранти и все още не владеят езика много добре, би било от полза да се проверяват текстовете им за правописни грешки. Също така би било добре да се предоставят на участниците материали за езиково обучение, защото е трудно да се намери работа без нужните езикови познания. Добре би било да има допълнително поне един или двама инструктора, които да помагат с правописа.





# СЕМИНАР ЗА УМЕНИЯ ЗА УСПЕШНО ИНТЕРВЮ - ИРЛАНДИЯ

**Тип дейност:** Курс

**Целева група:** Дългосрочно безработни, жени и възрастни хора в Монахан.

## Предистория:

Този курс по информационни технологии ще покрие основни компютърни умения и важни приложения, като Word, които ще са нужни на търсещите работа при кандидатстване. Това включва семинари по уеб сърфиране, подготовка и изпращане на мейл, търсене на работа онлайн, как се теглят, запазват и качват документи по интернет.

## Цел:

Този ИТ курс, специално предназначен за безработните ще им помогне да:

- Имат основни умения за използване на компютър
- Използват различни приложения като Word за изготвяне на CV и мотивационно писмо
- Създават и-мейл, пращат писма и да имат познания за етикета при писане на писма
- Използват интернет, да имат познания за начинът на търсене на работа по интернет, абониране за вестници, известия за определени сайтове за работа.

## Обучителен процес:

Курсът е предназначен за група, като всеки участник разполага с персонален компютър или лаптоп. Обучителят ще има достъп до компютър/лаптоп и проектор, когато е необходимо за целите на семинара, но като цяло презентациите ще са устни, като отговаря на въпроси на участниците.

## ПЛАНИРАНЕ НА ДЕЙНОСТТА

- Подготовка на учебен план и бележки за всеки семинар.
- Обучение според нуждите на групата
- Принтиране на бележките.

**Продължителност на курса:** Курсът се състои от 10 занятия по 3 ч (10 часов курс), с 30 мин почивка за всеки семинар.

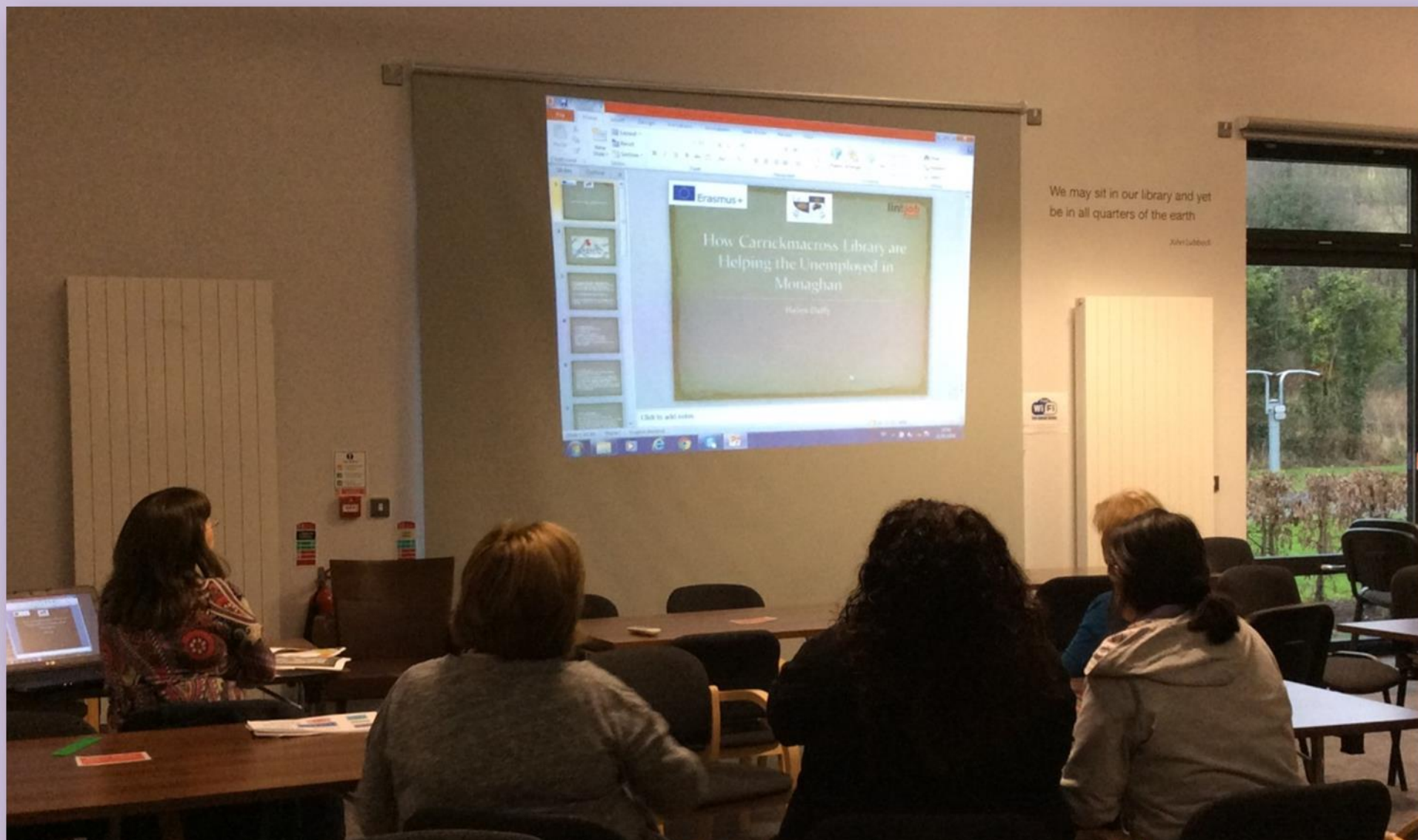
**Size of group:** Maximum of 10 participants.

**Материален ресурс:** Достъп до компютър или лаптоп и проектор за учителя, достъп до интернет/WIFI.

## ПРЕПОРЪКИ

По-кратък курс или тест върху определени теми.







## ТЪРСЕНЕ НА РАБОТА И УМЕНИЯ ЗА РАБОТА В МРЕЖА – ИРЛАНДИЯ

### Тип дейност:

Презентационен семинар – презентация пред група, последвана от въпроси и отговори.

### Целева група:

Дългосрочно безработни, жени и по-възрастни жители на Монахан.

### Предистория:

Този семинар е специално предназначен за безработни или търсещи работа, които не са запознати с различните начини на търсене на работа, като онлайн търсене и др.

### Цел:

- Да се помогне на посетителите на курса да разберат как най-добре да управляват стратегиите за търсене на работа.
- Презентацията представя нужните методи при търсене на работа, ефикасни дейности в мрежа.
- Участниците научават как да се насочат към специфичен сектор, да построят собствена мрежа от контакти и да продадат основните си умения и компетенции.

### Обучителен процес:

Използване на презентация в PowerPoint и въпроси и отговори лице в лице. Този подход помага на обучаемите да максимизират наученото по време на семинара.

## ПЛАНИРАНЕ НА ДЕЙНОСТ

- Изготвяне на PowerPoint презентация.
- Подготвяне на семинара в зависимост от нуждите на групата.
- Подготовка на залата преди презентацията.
- Принтиране на бележки.

**Продължителност на дейността:** Двучасови семинари.

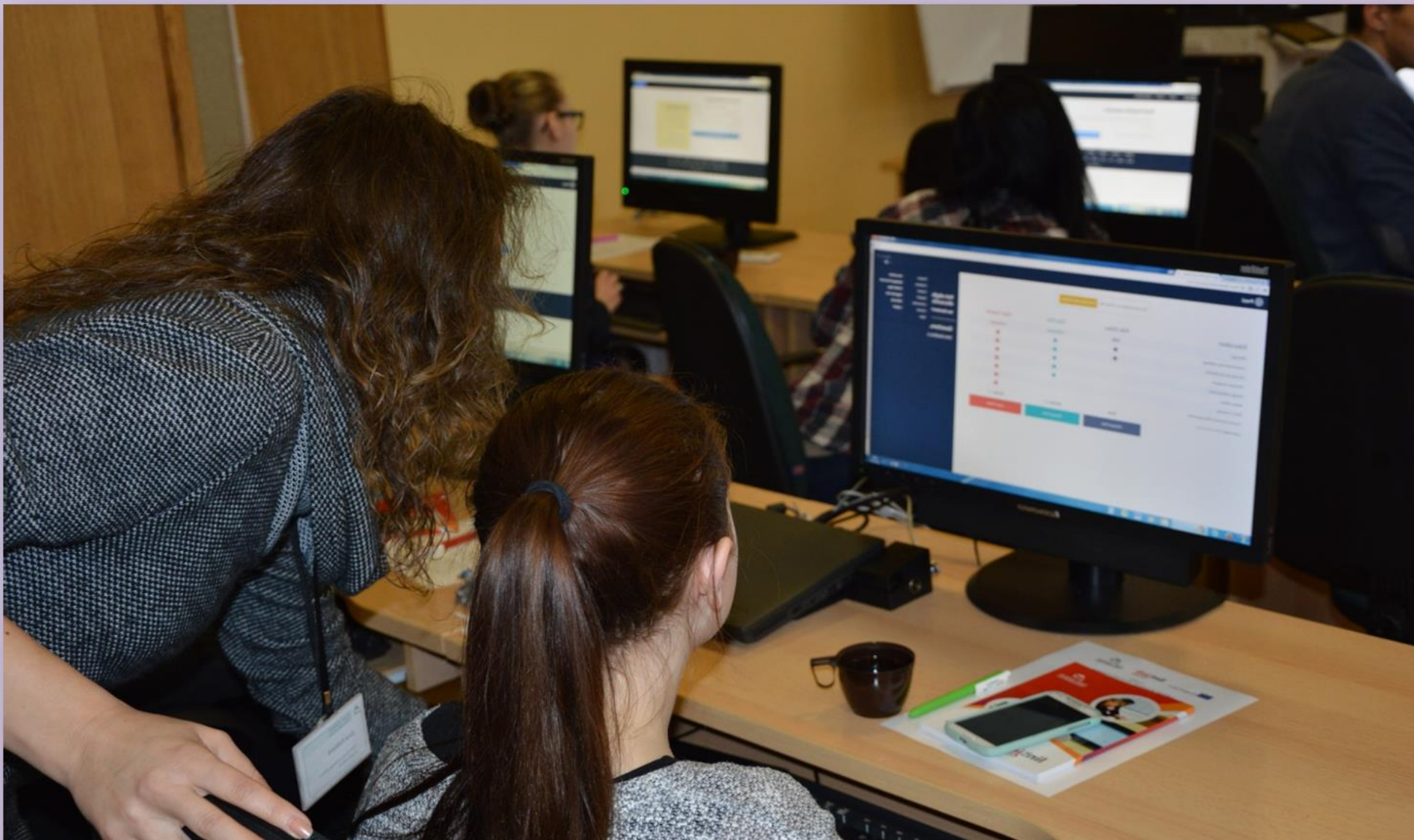
**Размер на групата:** до 20 човека.

### Материален ресурс:

- Химикали илисти за водене на бележки.
- Компютър и прожектор за обучаемия.

## ПРЕПОРЪКИ

Да има тематични семинари, като създаване на LinkedIn профил и др.



## ИЗГОТВЯНЕ НА ПРЕЗЕНТАЦИЯ ПО ИНТЕРНЕТ – ЛИТВА

**Тип дейност:** Семинар

**Целева група:** Хора, които търсят първата си работа, хора с ниска квалификация

**Предистория:** Нуждата от познания за изработка на презентации, които са част от много интервюта за работа днес. Да се информират участниците за материали по интернет, които могат да се използват при правене на презентация.

**Цел:** Важно е да се даде информация на участниците за материалите, които могат да се използват при изготвяне на презентация като част от търсенето на работа. Те ще имат възможност да изберат най-добрия начин за правене на презентация.

**Обучителен процес:** Семинарът покрива 2 теми: (1) планиране на образ; (2) изготвяне на презентация (събиране на слайдове)

1. Въвеждаща лекция/ теория – планиране на собствен образ. На участниците ще бъде представена колекция от слайдове в интернет. Планиране на образ: основна цел и съдържание, социален контекст, технология, избрани стратегии за публикация и др.
2. Теоретична част с примери – колекция от слайдове (*онлайн Power Point, (Office 365), Sway (Office 365 part), Google Docs slides, Zoho Show, Slideshare, Prezi*);

Практическо упражнение чрез използване на интерактивния инструмент Prezi за изготвяне на презентация на слайдове. Участниците са запознати с регистрацията в програмата, избор на модел, вмъкване на медия, анимиране, публикация в интернет и др.

## ПЛАНИРАНЕ НА ДЕЙНОСТТА

Учебният материал е подготвен, използвайки програмата Power Point.

**Продължителност на дейността:**  
Едночасов практически семинар

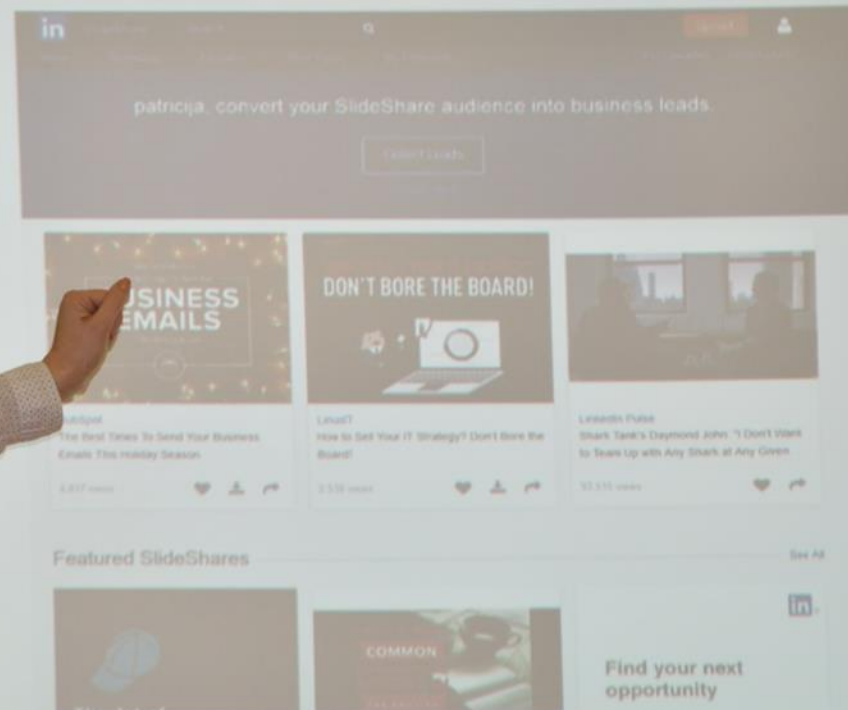
**Размер на групата:** 11 участника

**Материален ресурс:** Компютри за всички участници, видео прожектор

## ПРЕПОРЪКИ

Участниците бяха много доволни от съдържанието на семинара. Взеха активно участие в дискусиите и споделиха личния си опит с другите в курса. Голямо внимание се отдели на презентационни програми като Sway, Zoho Show. Нови визуални материали и линкове към практически примери бяха добавени към семинара.

# Skaidrių demonstravimo priemonė Slideshare <http://www.slideshare.net/>



1. Žingsnis pristatyti programą
2. Žingsnis pavišinti Slideshare



# СЪЗДАВАНЕ НА ОНЛАЙН ПРОФИЛ; СОЦИАЛНИ САЙТОВЕ И БЛОГОВЕ – ЛИТВА

**Тип дейност:** Семинар

**Целева група:** Хора, търсещи работа за пръв път; ниско квалифицирани.

**Предистория:** Важно е да се покажат на участниците възможностите за създаване на портфолио за търсене на работа.

**Цел:** Да се подобрят познанията и опита на участниците във връзка със създаване на онлайн профил, като ще подобри себепредставянето пред потенциални работодатели. Участниците, които са създали свое портфолио в интернет имат възможност да представят работата си, така че други хора да могат да се свържат лесно с тях. Портфолиото е основният критерий, който привлича вниманието на работодателя. Портфолиото трябва да се обновява своевременно, за да бъде използвано като лесен метод за споделяне на информация за преофесионален и личен живот.

**Обучителен процес:** Семинарът покрива 2 теми: (i) Създаване на портфолио; (ii) Социални сайтове и блогове

1. Въвеждаща лекция/ теория – Създаване на портфолио. Участниците ще бъдат запознати с предимствата на портфолиото, разликите между портфолио и начална страница, за какво не бива да се използва портфолио, как изглежда доброто портфолио и др.
2. Теоретична част с практически упражнения – Теоретична и практическа част с упражнения – теоретично и практическо въведение в интернет портал Wix. Wix предлага модерни технологични решения, които се използват за създаване на интернет портал безплатно. Това може да се направи без особени познания за дизайн и програми.

Практическото упражнение се състоеше в създаване на портфолио с Wix платформа, избор на модел, редактиране на текст, въвеждане на компоненти, публикуване в интернет, редактиране на профил.

## ПЛАНИРАНЕ НА ДЕЙНОСТТА

Учебният материал е подготвен с програмата Power Point.

**Продължителност на дейността:**

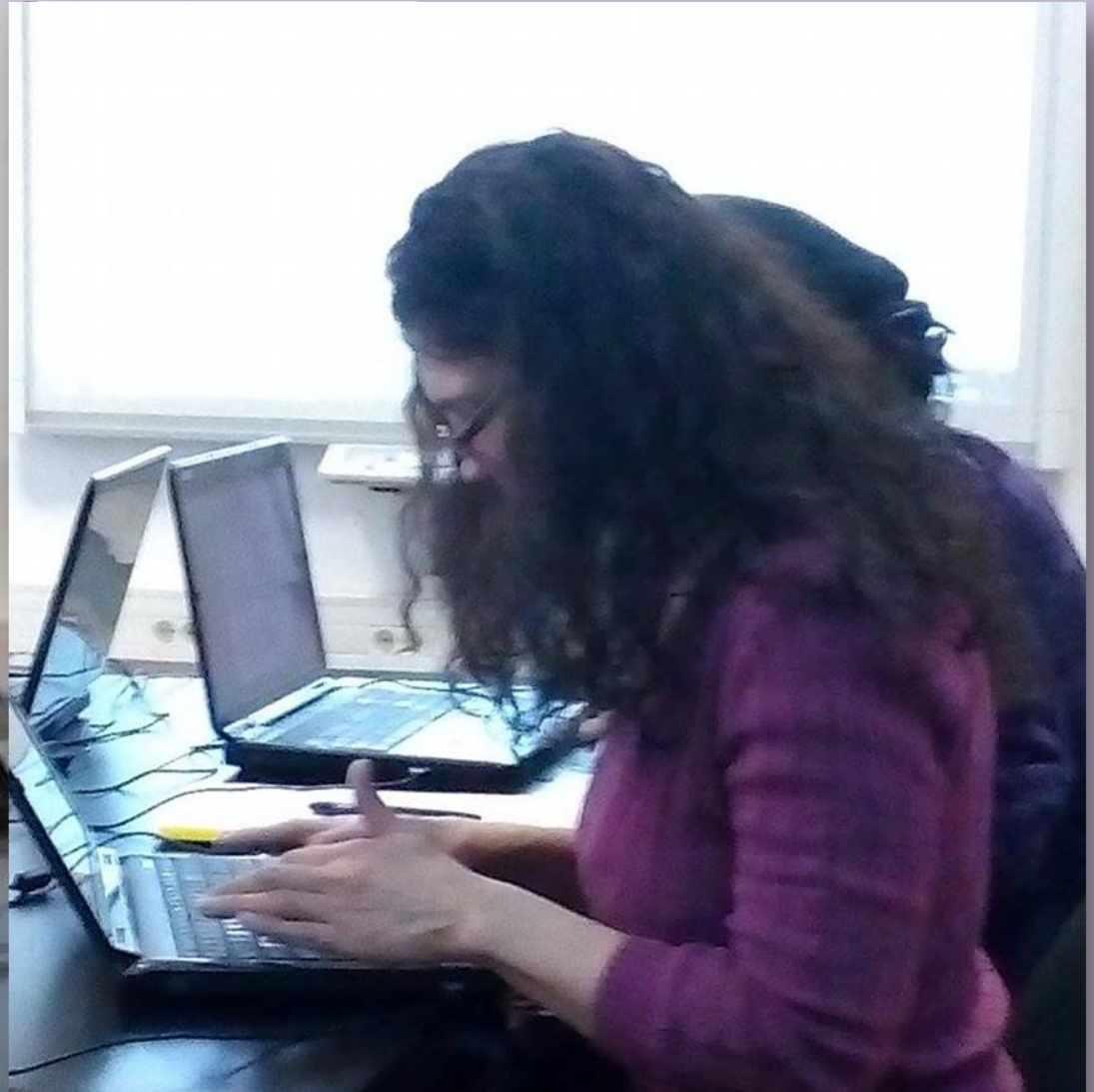
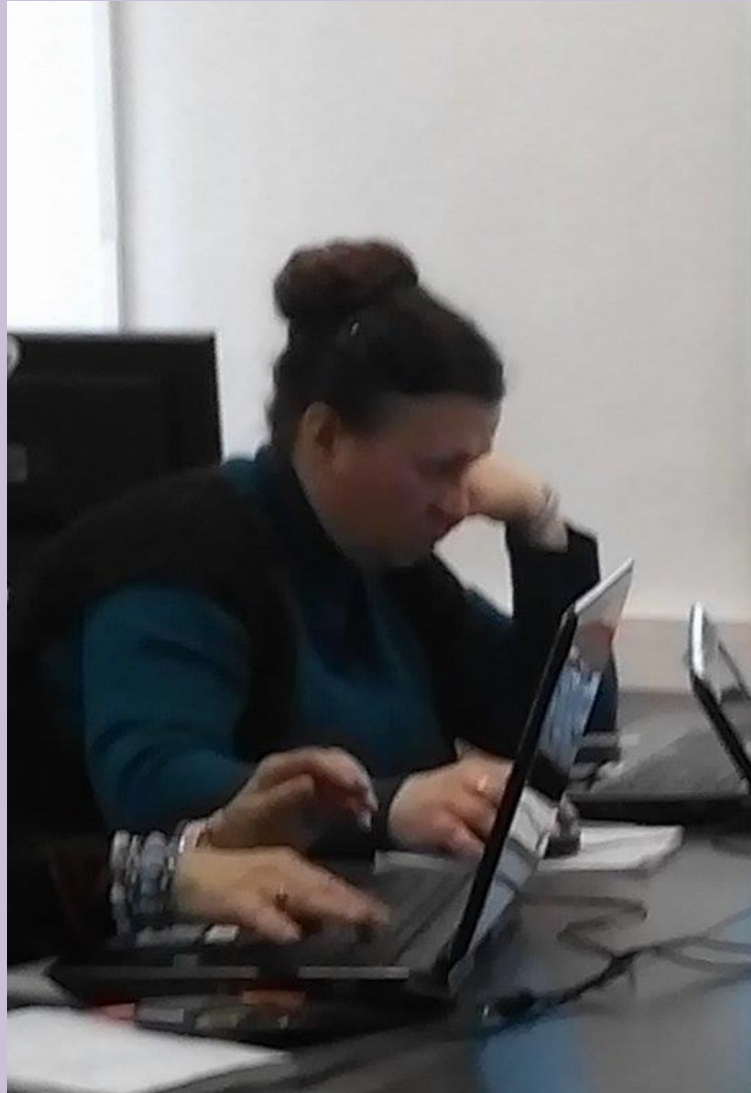
Едночасов практически семинар

**Размер на групата:** 11 участника

**Материален ресурс:** Компютри за всички участници, видео прожектор

## ПРЕПОРЪКИ

Участниците бяха много доволни от специалния семинар. Имаха възможност да научат как се използва портала Wix как може да се използва за създаване на лично портфолио. В съответствие с нуждите и целта на групата, след приключване на курса беше решено да се отдели повече внимание на Wix. Освен това бяха добавени нови визуални материали и линкове към практически примери.



# ПРЕДПРИЕМАЧЕСТВО АВС – РУМЪНИЯ

**Тип дейност:** Курс.

**Целева група:** безработни хора, които искат да научат повече за предприемачеството.

**Предистория:** Този курс е предназначен за всеки, който има интерес да научи повече за уменията, които са нужни на предприемачите за успешен бизнес.

**Цел:**

- да се развие разбиране на основните характеристики на предприемача;
- да се даде добро познание за процеса на развитие и на процеса на планиране;
- да се знае какви са най-добрите качества на успешния предприемач;
- да се знаят различните рискове, които среща предприемачът, когато започва бизнес;
- да се придобият качества, нужни за започване на бизнес;

**Образователен процес:**

1. *Общите характеристики на един предприемач* – участниците в курса ще научат как мисли един предприемач;
2. *Процес на планиране и процес на развитие* – участниците ще научат разликата между планиране и развитие, какви са основните стъпки в процеса на планиране и развитие, водещи принципи и планиране на практика.
3. *Най-добрите качества на успешните предприемачи* – участниците ще научат кои са най-добрите качества на успешните предприемачи;
4. *Какви са възможните рискове* – участниците ще се запознаят с различните типове рискове;
5. *Какви са необходимите качества* – участниците ще научат основните качества, необходими на един добър предприемач, качества, които вече имат, но трябва да се усъвършенстват и използват.

## ПЛАНИРАНЕ НА ДЕЙНОСТТА

Учебният материал е подготвен с програмата Power Point.

**Продължителност на дейността:** 5 сесии, 12 ч – 10 обучителни часа и 2 ч за кафе паузи.

**Размер на групата:** 10 участника за 1 обучител.

**Материален ресурс:** Компютри за всички участници, защото всичко научено трябва да се приложи на практика. Компютър и видео проектор за учителя.

## ПРЕПОРЪКИ

Да се подготвят възможно най-много практически обучения за всички участници по време на всяка сесия.







# КАК ДА УПРАВЛЯВАМЕ ПАРИТЕ СИ - РУМЪНИЯ

**Тип дейност:** Курс.

**Целева група:** безработни хора, които се нуждаят от помощ, за да управляват успешно парите си.

**Предистория:** Курсът е изготвен в отговор на факта, че голям брой хора нямат основни познания по икономика, а са им нужни, за да управляват ефективно парите си.

**Цел:**

- да се създаде и използва бюджет;
- успешно управление на сметка;
- да се разбере смисълът на дългосрочните спестявания и инвестиции;
- да се опишат финансовите нужди, цели и приоритети;

**Обучителен процес:**

1. *Финансов мениджмънт – Въведение* – участниците ще се научат да управляват парите си, задачите, свързани с това, бюджетиране, защо и как да се използва, как да се създаде бюджет и как да се използва;
2. *Идентифициране и приоритизиране на нужди и цели* – участниците ще получат познания за йерархията на финансовите цели, какво е нужно и кога, очаквани и неочаквани събития, фактори, които влияят на финансовото планиране, водещи принципи.
3. *Преглед и проверка на финансов план* – участниците ще се запознаят с фондовете за спешност, управление на дълг, краткосрочни спестявания, заплати на служители и бенефиции;
4. *Управляване на дом и създаване на семейство* – участниците ще разберат разликата между наем и закупуване, спестовна енергия, спестяване на пари, окуражаване на деца да бъдат финансово способни, дългосрочни спестявания и инвестиции, социална сигурност;
5. *Търсене на помощ и съвет* - участниците ще разберат значението да бъдат информирани, типове фонова информация, източници на съвети, гама от източници, права на потребителите, оплаквания и как да се съставят оплаквания.

## ПЛАНИРАНЕ НА ДЕЙНОСТТА

Учебният материал е подготвен с програмата Power Point

**Продължителност на дейността:** 5 сесии, 12 ч – 10 обучителни часа и 2 ч за кафе паузи.

**Размер на групата:** 10 участника за 1 учител.

**Материален ресурс:** Компютри за всички участници, защото всичко научено трябва да се приложи на практика. Компютър и видео проектор за учителя.

## ПРЕПОРЪКИ

Използвайте различни методи за обучение, напр. Симулации, ролеви игри, казуси и др.

Поставете участниците в позиция за предаване на наученото в реалния живот, като ги карате да изготвят финансов план за следващата година, да изготвят личен бюджетен план, да запазят баланса на личните си финанси.



# ЖЕНИТЕ В БИЗНЕСА – СЛОВЕНИЯ

**Тип дейност:** семинар

**Целева група:** жени

**Предистория:** Идентифициране на лични силни и слаби страни, умения, компетенции, нужди и разбирането им, тъй като това би подобрило ситуацията на индивида на пазара на труда. Осъзнаването на силните страни би повлияло върху самочувствието им.

**Цел:**

- Да се разберат характеристиките на професионалната идентичност
- Да се запознаят с терминът „лична търговска марка“
- Да се определят силните и слабите страни, умения, компетенции и нужди;
- Да се запознаят с концепцията за лично качество (W. Glasser)
- Предразсъдъци и стереотипи за жените в бизнес света

**Обучителен процес:**

1. Въведение,
2. Да се опознаем,
3. Характеристики на отделната личност,
4. Определяне на силни и слаби страни, компетенции,
5. Концепция за „лична марка“ и концепция за лично качество.

**Мето ди:** презентация, групова работа, презентация на постери, дискусия.

## ПЛАНИРАНЕ НА ДЕЙНОСТТА

**Продължителност на дейността:** 1 ден семинар, 3-4 ч, възможно е да се направи/удължи семинарът в повече части с по-детайлен фокус върху други въпроси (ролята на еоциите, личен и семеен живот, полово равенство в бизнеса и др.

**Размер на групата:** приблизително. 10–15 човека на обучител. Ако има повече участници е нужно повече време за дискусии.

**Материален ресурс:** Компютър и видео прожектор за обучителя, постери, презентация на PowerPoint, моливи, флипчарт, малка изложба на книги по темата.

## ПРЕПОРЪКИ

Важно е да се установи добър учебен климат и връзки между участниците в началото на семинара, защото темите на груповата дейност и обмяна на идеи са свързани с личните силни и слаби страни, лични качества. Така че доверие и позитивизъм сред участниците са основни съставки за добра дискусия и обмяна на мнение.





# КУРС ЗА ИЗГОТВЯНЕ НА CV ЗА БЕЗРАБОТНИ - СЛОВЕНИЯ

**Тип дейност:** семинар, ИКТ семинар,

**Целева група:** специална целева група, безработни бивши наркозависими, които са в процес на рехабилитация.

**Предистория:** (Бивши) наркозависими, които са намалили шансовете си за намиране на работа, сблъскали са се със стигмата и предразсъдъци на работодателите (и други), така че реинтеграцията на пазара на труда е изключително важна за тях. Трябва да знаят как да подготвят CV, за да подобрят шансовете си за намиране на работа; ИКТ умения са много важни при търсене на работа; осъзнаване на собствените компетенции и предимства могат да повишат самочувствието на човек.

**Цел:**

- Какъв тип CV е най-подходящ за явяване пред работодател
- Запознаване с различни типове CV
- Да са способни да изберат правилния вид
- Да подготвят собствено CV
- Да определят собствените компетенции и силни страни

**Обучителен процес:**

1. Въведение,
2. Запознаване с учебните материали,
3. Презентация на различните видове и ресурси за CV
4. Изготвяне на CV (практическа работа).

**Методи:** презентация, упътване и индивидуална работа. Добавяне към семинара на представяне на книги по темата.

## ПЛАНИРАНЕ НА ДЕЙНОСТТА

**Планиране на дейността:** семинар в 2 части

**Продължителност на дейността:** 2x3ч

**Размер на групата:** по-малка група (макс. 6 участника)

**Материален ресурс:** Брошури, използвахме power point, флипчарт, бяла дъска, някои кратки презентации и уеб страници с информация за CV. Компютри за всички участници, за да приложат наученото на практика. Компютър и видео прожектор за учителя.

## ПРЕПОРЪКИ

По-лесно е да се доближиш до целевата група, ако си установил връзки с институциите, които работят с тези хора (в нашия случай Центъра за лечение на наркозависими, Психиатричен университет, Болница Любляна). Списък на присъстващите и снимки не са препоръчителни за семинар за такава целева група. Добре е да има още един ментор на семинара. Типичното CV не е от полза за този вид таргет група. – хората са отсъствали от пазара на труда за дълъг период от време.



## **РАЗДЕЛ 4**

# **ВЛИЯНИЕ В МЕСТНИТЕ ОБЩНОСТИ**

---

## РАЗДЕЛ 4

# ВЛИЯНИЕ В МЕСТНАТА ОБЩНОСТ

---

Въздействието на работата по проекта LinkedIn в съответните партньорски общности може да се измери в количествени и качествени средства. Резултатите от проекта силно надвишават това, което първоначално е планирано. Разработени са допълнителни учебни дейности, информационни ресурси и местни партньорства. За да се оцени ефектът, всеки от партньорите е домакин на валоризационна среща или представя проекта пред общността с основните заинтересовани страни, като други информационни специалисти, представители на образователната общност, агенции по заетост, здравни агенции, обществени изборни представители и други работници в общността.

Общо 143 души са посетили тези срещи през Май 2016 г., представяйки следните области:

|   |    |
|---|----|
| Библиотеки  | 64 |
| Сектор образование за възрастни   | 25 |
| Организации/ агенции по заетост   | 15 |
| Други – Медия, служители на местната власт, избрани съветници, Университет/ 3-то ниво, Младежки услуги, Център за наркозависими, обществени работници, предприемачи | 39 |

На всяка среща или презентация, всеки партньор представи целите, задачите и резултатите от дейностите по проекта. Последва дискусия относно действителното въздействие на проекта в съответните местни общности и бъдещо развитие. Присъстващите бяха помолени да попълнят въпросник, който търси информация за въздействието в общността. По-долу е обобщение на този въпросник:

#### **Колко са си сътрудничили с партньори по други програми?**

Общо 38 или 26% съобщават, че вече си сътрудничат по различни програми и проекти.

#### **Колко са били запознати с проекта в тяхната общност? Някой от тях сътрудничил ли е по проекта?**

25% са отговорили, че са запознати с с проекта в общността. Интересно е, че някои организации са си сътрудничили с



партньорите при развитието на проектните дейности, което случайно довело до установяване на нови партньорства за бъдещо сътрудничество.

### **Въздействие на проекта в местната област – какъв е резултатът според организациите?**

Едно от основните въздействия на проекта в местните райони на всяка страна партньор е развитието или подобряването на сътрудничеството с ключови участници в предоставянето на информация и услуги за безработни. Установяване какво всяка агенция или организация предоставя и как това може да бъде споделено в бъдещи програми. Ние като библиотекари вече можем уверено да предоставим повече информация за други източници на услуги за безработни лица, да им подскажем кога да използват нашите услуги и как да ги насочим към правилната организация.

Проектът ни позволява на нас като библиотекари да погледнем какви услуги предоставяме на безработните, какви ресурси предлагаме и как можем да ги развием. Получихме нова информация за това как да подкрепяме незаетите, като обръщаме внимание на техните нужди и по този начин да развием дейностите си по подходящ начин.

Тъй като библиотеките се превръщат все повече в местни центрове на общността, много от заинтересованите лица вярват, че можем да достигнем до повече незаети хора, защото библиотеките се възприемат като неутрално, релаксиращо и гостоприемно пространство и стартова позиция за някои хора, за да се върнат към образованието в неформална среда. В Австрия библиотечната асоциация желае да използва обучителната програма за своите по-нататъшни обучителни програми за библиотекари. В България, например, се знае, че от 49 обучаеми – 25 от тях са си намерили работа.

### **Как организациите виждат библиотеките в подкрепата им към търсещите работа за в бъдеще?**

Както вече беше споменато, всички организации виждат обществените библиотеки като открити, лесно достъпни, гостоприемни, неформални места за търсещите работа да намерят помощ и подкрепа. Хората се чувстват по-спокойни да търсят достъп до услуги в такава среда, тъй като не е нужно да обясняват причините, поради които го правят, защото би трябвало да вършат това в обучителен център или център за заетост. Много възрастни са имали негативни преживявания, свързани с обучението и сега нямат голямо желание да се връщат към него, точно затова използването на библиотечното пространство, за да се привлекат пак към образованието е от ключово значение. Това прави ученето през целия живот естествено за всички възрасти.

Обучението, предлагано в библиотеката е много гъвкаво, тъй като хората търсят по-гъвкави начини на учене. Предлагане на достъп до голям набор от ресурси безплатно е от ключово значение за обществените библиотеки в подкрепата на безработните. Тези ресурси включват книги, вестници, интернет, достъп до онлайн ресурси и гъвкави свободни пространства за обучение и изследване. Предоставянето на обучителни дейности, подпомогнато от професионални библиотечни работници ще доведе до провеждане на обучения от други организации.

Библиотекарите могат да предложат лични насоки и подкрепа на търсещите работа. В много селски райони библиотеката може да е единственото място, предлагащо обучителни дейности. Библиотекарите познават общностите си, така че могат да се насочат към определена група хора. Те биха могли да бъдат връзката между незааетите и други организации. Това трябва да бъде комуникирано и насърчено в страните партньори.

Други предложения, които може да бъдат разгледани от библиотекарите са предоставяне на „кариерни центрове“ за търсещите работа; пространство за организациите, което да използват, за да представят обучителните си дейности; бюлетини за библиотечните дейности и друга информация, специално насочена към търсещите работа/ безработните; достъп до телефон, за провеждане на лични разговори с потенциални работодатели.

#### **Как организациите виждат общата работа между тях и библиотеките за в бъдеще за подкрепа на безработните?**

Всички организации виждат бъдеща съвместна дейност с обществените библиотеки за предоставяне на обучителни дейности за безработните. Много организации сега виждат обществената библиотека като пространство за провеждане на семинари и курсове. Общественията библиотека може да бъде платформа за ангажиране на повече безработни хора обратно в образованието. Те виждат достъпа до широката гама от ресурси като комплимент за тях самите. Ще споделят информация за библиотечните услуги на клиентите си и ще промотират работата ѝ.

В Ирландия беше предложено службата за обучение на възрастни да извърши одит на местните умения, за да види как може да се действа към развитие на обучителните дейности. За да видят всички предоставени услуги, да се определят пропуските и да се поправят и от кого. Докато във Финландия има голяма нужда от повече сътрудничество и партниране с определени заинтересовани лица, които са определили новите имигранти като целева група, нуждаеща се от повече специализирани обучения, за да получат работа. В

действителност може да се окаже, че повечето партньори трябва да предложат по-нестандартни, мултикултурни услуги, които да са лесно достъпни поради сегашната ситуация в Европа.

Други предложения бяха за спад на месечните услуги в обществените библиотеки, за да могат да се популяризират; да продължават да се изследват нови и иновативни услуги в партньорство; нужда от продължаващо разпространение и споделяне на информация сред агенциите и организациите относно нови услуги; предоставяне на информация специално насочена към търсещите работа; сътрудничество по различни проекти или програми, когато се появи такава възможност; изграждане на мрежи с основни ключови заинтересовани страни да продължат да споделят и обменят добри практики; създаване на кариерни клубове; социални стажове – обмяна на съдържание, информация и ползватели; специализирани обучения за библиотекари и други професионалисти за развитие на бъдещи обучителни дейности.

**е-насоки – Колко от организациите считат, че биха могли да ги използват в работата си и как?**

Предоставянето на е-насоки според 40% от участниците би било добра практика в работата. Включването на добри примери за обучителни дейности, как са организирани, съдържанието им, предложенията за подобрене биха могли да са от полза за много организации. Насоките ще ги стимулират да развиват нови обучителни дейности в тяхната общност. За много от организациите, особено обществените библиотеки, ръководството ще бъде използвано като шаблон за търсене на услуги, които понастоящем се предлагат как да се подобрят или да се развият нови.

Ръководството ще бъде от полза за много организации, тъй като им дава възможност да разберат как другите страни от ЕС се справят с проблемите на безработните чрез прилагане на най-добри практики. Тъй като съдържанието на ръководството е относно предлагане на услуги на местно ниво във всяка страна на ЕС, се забелязват прилики във връзка с таргетирането на тази група от хора за предоставянето на услуги за тях, така че наличието на ръководство с примери за успешни обучителни дейности ще вдъхнови и помогне на много организации.

Ръководството е определило нови компетенции, от които персоналът, не само в обществените библиотеки, ще има нужда, за да развие услуги за безработните хора. Те ще трябва да са технически грамотни, да са способни да намерят информация от широка гама от ресурси, която да е надеждна на фона на всичко налично в интернет. Библиотечните работници ще в разработват и развиват източници на информация за безработните.

### **Как организациите докладват за важността на добрите резултати по Европейски проекти?**

Въпреки, че редица организации никога не са участвали в проекти на ЕС преди, много от тях вече могат да видят предимствата на разработване и осъществяване на европейски проект, което може да бъде от голямо значение на местно ниво. Това им позволява да погледнат отвътре как други страни се справят с различни общи проблеми. Резултатите по проекта показват, че посредством разработване на мрежа от партньори за обмен на информация по определени въпроси, дискусии относно това как да се справят с проблемите и размяна на добри практики е отличен метод за креативност и иновация.

Европейските проекти разкриват межкултурното обучение, особено с миграционните модели сред еврозоната, нуждата от предлагане на услуги, от които всички граждани могат да се възползват е много голяма. Следователно е от съществено значение именно обществените библиотеки да научат нови методи за развитие на такива услуги, тъй като нужните умения на пазара на труда са бързо променящи се.

Много от организациите вярват, че европейските проекти допринасят в голяма степен за интеграцията на незаети хора в пазара на труда, тъй като създават по-добри възможности за планиране на кариера.

Разпространението на резултатите от проекта сред страните, членки на ЕС е от съществено значение, понеже всички страни се сблъскват с проблемите на безработицата. По проекта са извършени задълбочени изследвания относно заетостта в ЕС, най-вече в участващите страни, и са предоставени анализи и платформа за другите организации за прилагане на идеи за добри практики с малки адаптации.

### **Организациите предложиха ли области за подобрене за в бъдеще в LinkinJob?**

Много хора искат да видят постигнатото с този проект да продължи да се развива в обществените библиотеки. Проектът отвори вратите към нови идеи за работа с безработни хора и ние имаме нужда да продължим да развиваме това за в бъдеще. Основното поле за подобрене е общата работа с всички организации, които работят с безработните хора, особено в изолирани райони или занимаващи се с конкретни целеви групи. Много от проектните дейности може да съвпадат с програми на други организации, така че нуждата от наличие на добри работни отношения със основни заинтересовани лица е от решаващо значение за подобряване на тези услуги.

Библиотеките трябва да се определят силните си страни, като същевременно работят в тясно сътрудничество с ключови

партньори в разработването на бъдещи услуги за безработни. Може да има нужда от Може да има нужда да се идентифицират други местни доставчици на услуги да работят в партньорство. Насърчаването на библиотечни обслужване на ключови заинтересовани страни, безработните и търсещите работа е от съществено значение. Също така насърчаването на проекта на местно, национално и европейско равнище е от ключово значение за бъдещото развитие в тази област.

### **Заклучение**

Като цяло въздействието на проекта във всяка от областите е много положително, както за обучаемите, така и за библиотеките. Имаше голяма обучителна крива за много от партньорите за това как да доставят библиотечни услуги на безработните хора. Бяха открити нови възможности за създаване на нови партньорства с ключови агенции, които редовно работят с незаети хора. Проектът беше платформа за много от партньорите да развият услуги за безработните хора. Проектът даде възможност на партньорите по проекта да изследват , споделят идеи и инициират добри практики в обслужването. Ясно се вижда от оценките, че дейността на LinkinJob може да бъде повторена не само в обществените библиотеки, но в различни организации, поради разработеното съдържание и идентифицираните ключови ресурси.

За доста от партньорите по проекта този проект е бил платформа за развитие на повече общи услуги за търсещите работа и безработните. Даде ни невероятна възможност за провеждане на SWOT анализ за предоставянето на услуги, какви са пропуските и как можем да направим тези услуги достъпни за незаетите хора. Проектът ни отвори очите за това как обществените библиотеки таргетират специфични групи, особено имигрантите. Това ще бъде предизвикателство за развитие на услуги за нови общества, и следователно от голямо значение е близката работа с агенции, които работят с имигранти.

Следващите са примери за ключови области, където ще продължат да се развиват след като проектът приключи:  
Интернет страница на организационния, годишен бюджет, информационни листовки, обучение на персонал и повишаване на уменията в определени области, създаване на партньорства, нови маркетингови стратегии, обособено място в библиотеката за търсещите работа.

Въздействието върху учащите е много продуктивно и позитивно. Всички партньори споделят, че обучаемите се чувстват по-уверени, мотивирани и знаят, че не са сами. Получили са възможност чрез неформално обучение да споделят и обменят

опит като безработни и изолирани. Участието в проектните дейности им е помогнало да разчупят бариерите на изолацията и да открият нови пътища за участие в обучителни дейности, за да подобрят възможностите си за наемане на работа. Подобрено е самочувствието им и им е дало чувство на общност. Определена част от обучаемите са продължили обучението си, докато други са получили работа.

Партньорите ще продължат да насърчават дейностите по проекта LinkINjob на местно и национално ниво. LinkINjob може да бъде използвано като успешна история що се отнася до стратегическо развитие на услуга за специална група от хора, сътрудничество и иновация.



## **РАЗДЕЛ 5 ИЗТОЧНИЦИ**

---

## РАДЕЛ 5

# ИЗТОЧНИЦИ

---

1. Avis, James, Fisher, Roy, Thompson, Ron. Teaching in Lifelong Learning: A guide to theory and practice. McGraw-Hill Education, 2014. – 336 p.
2. Brockett, Ralph G. Teaching Adults: A Practical Guide for New Teachers. John Wiley & Sons, 2015. - 160 p.
3. Caffarella, Rosemary S., Ratcliff Daffron, Sandra. Planning Programs for Adult Learners: A Practical Guide. John Wiley & Sons, 2013. - 464 p.
4. Crane, Beverley E. How to Teach: A Practical Guide for Librarians. Rowman & Littlefield, 2013. - 198.
5. Crawford, John, Irving, Christine. Information Literacy and Lifelong Learning: Policy Issues, the Workplace, Health and Public Libraries. Elsevier, 2013. - 320 p.
6. Garrido M., Sullivan J., Gordon A., Coward C. Researching the links between ICT skills and employability: An analytical framework// Information Technologies & International Development. -2012, vol. 8, p. 17-32.
7. Hazzan, Orit, Lapidot, Tami, Ragonis, Noa. Guide to Teaching Computer Science: An Activity-Based Approach. Springer, 2015. - 296 p.
8. Jaffe, Clella. Public speaking: Concepts and skills for a diverse society. Cengage Learning, 2012. – 352 p.
9. Knowles, Malcolm S., Holton III, Elwood F., Swanson, Richard A. The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development. Routledge, 2014. – 402 p.
10. Merriam, Sharan B., Brockett Ralph G. The profession and practice of adult education: An introduction. John Wiley & Sons, 2011. – 400 p.
11. Merriam, Sharan B., Caffarella, Rosemary S., Baumgartner, Lisa M. Learning in adulthood: A comprehensive guide. John Wiley & Sons, 2012. – 560 p.
12. Reich, Justin ,Daccord, Tom. Best Ideas for Teaching with Technology: A Practical Guide for Teachers, by Teachers. Routledge, 2015. - 384 p.

13. Rogers, Alan, Horrocks, Naomi. Teaching adults. McGraw-Hill Education.- 2010. – 348 p.
14. Singer, Victoria. Entrepreneurial Training for the Unemployed: Lessons from the Field. Routledge, 2014. - 136 p.
15. Titmus, Colin J. Lifelong education for adults: An international handbook. Elsevier, 2014. – 629 p.
16. Tomei, Lawrence A. Learning Tools and Teaching Approaches through ICT Advancements. IGI Global, 2012. - 440 p.
17. Wang, Victor C. X. Andragogical and Pedagogical Methods for Curriculum and Program Development. IGI Global, 2014. - 501 p.
18. Wang, Victor C. X. Handbook of Research on Technologies for Improving the 21st Century Workforce: Tools for Lifelong Learning. IGI Global, 2012. - 551 p.
19. Wang, Victor C. X. Integrating Adult Learning and Technologies for Effective Education: Strategic Approaches. IGI Global, 2010. - 334 p.
20. Wlodkowski, Raymond J. Enhancing adult motivation to learn: A comprehensive guide for teaching all adults. John Wiley & Sons, 2011. – 528 p.

Eurostat

[http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics)

Global Challenge Insight Report, January 2016: The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution:

[http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf)

Global Employment Trends for Youth 2013 – study. International Labour Organisation

<http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

EURES The European Job Mobility Portal

<https://ec.europa.eu/eures/page/homepage?lang=sl>

OECD – Better policies for better lives

<http://www.oecd.org/employment/>

EDAC – European Data Center for Work and Welfare

[http://www.edac.eu/indicators\\_desc.cfm?v\\_id=121](http://www.edac.eu/indicators_desc.cfm?v_id=121)

European Commission, Employment, social affairs & Inclusions –  
Motoring the job market

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=955&langId=en>

Agenda for new skills and new jobs

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=958>

Global Employment Trends for Youth 2013 – study. International  
Labour Organisation

<http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

European Commission The European Job Mobility Portal –  
Jobseekers, Employers, Living & Working, Skills & Careers, About us

[https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?lang=en&catId=0&acro=news  
&function=newsOnPortal&myCatId=9828](https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?lang=en&catId=0&acro=news&function=newsOnPortal&myCatId=9828)



